نموذج ترخيص

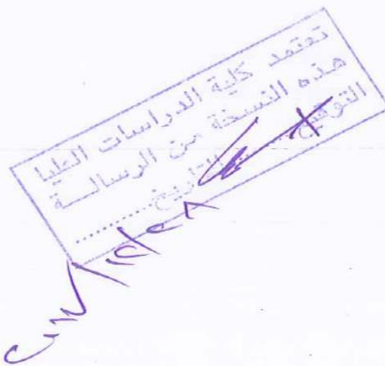
انا الطالبة: سارة أحمد عبد ابو السعود أمنح الجامعة الأردنية و/أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و /أو استعمال و /أو استغلال و/ أو ترجمة و/ أو تصوير و/ أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها.

المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات: دراسة ميدانية تحليلية

وذلك لغايات البحث العلمي و / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و / أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: سارة أحمد عبد ابو السعود

التوقيع:



التاريخ: ٢٠١٧/١٢/٢٧

المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات: دراسة ميدانية-تحليلية

إعداد

ساره أحمد عبد أبو السعود

المشرف

الأستاذ الدكتور حلمي خضر ساري

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

دراسات المرأة

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

تشرين ثاني، 2017



قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (**المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات: دراسة ميدانية – تحليلية**)، وأجيزت بتاريخ 2017/11/26.

<u>أعضاء لجنة المناقشة</u>	<u>التوقيع</u>
الدكتور حلمي ساري، مشرفاً أستاذ –علم اجتماع (جامعة فيلادلفيا)	....
الدكتورة أمل الخاروف، عضواً أستاذ – علم اجتماع اقتصادي	....
الدكتورة ميسون وائل العتوم، عضواً أستاذ مساعد – علم اجتماع	....
الدكتور إبراهيم عثمان، عضواً خارجياً أستاذ – علم اجتماع (متقاعد / الجامعة الأردنية)	....

الإهداء

إلى أجمل وأنقى ما في العالم. . . من أحمل اسمه بكل اعتزاز والدي الطيب أطال الله في عمره

إلى أرقى ملكة ومن بدعواتها كانت خطواتي الجميلة. . . . .أمي حفظها الله

إلى من دخل عالمي فتفتحت ورودي. . . . زوجي الحبيب (سلمان)

إلى فلذات كبدي وقرة عيني (موسى) (أحمد) (طلال)

إلى شقيقتيّ الغاليتين (آلاء وشذى)

إلى من بهم شُدّ ظهري إخواني (عون، محمود ، علاء ، سيف، حسام)

إلى أمل المستقبل

الشكر والتقدير

أولاً الشكر والمنّة لله رب العالمين الذي ألهمني العزم والصبر لإنهاء هذه الرسالة بعد الظروف التي مررت بها

والشكر الجزيل إلى كل من دعمني خلال مسيرتي العلمية من والد ووالدة وزوج محب وإخوة وأخوات عزيزات

وكذلك الشكر الخاص والتقدير الكبير للأستاذ الدكتور حلمي خضر ساري الذي أشرف على هذه الرسالة وكان الداعم الأول، بعد أن أفاض علي بعلمه الغزير وخبرته النادرة، وبدون جهوده المخلصة لم تكن.

كما أشكر وزارة الزراعة ونقابة المهندسين الزراعيين وموظفيها الأكارم وكلية الزراعة بالجامعة الأردنية على مساعدتهم لي، وأبارك لهم جهودهم المخلصة وتفانيهم غير المحدود للنهوض بقطاع الزراعة عامة وبالمهندسات الزراعيات خاصة.

وجزيل الشكر للصديقات والزميلات العزيزات مرام المشهراوي و عالية عربيات وهلا الفايز لدعمهن الكبير ولصدق المشاعر.

وكل الإحترام والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الأفاضل: د. ميسون العتوم، د. أمل الخاروف، د. إبراهيم عثمان، لتكرمهم بالموافقة على المشاركة في مناقشة هذا البحث مما يزيده تشريفاً بتوجيهاتهم الحكيمة، وملاحظاتهم القيمة، وتقييمهم الأمين.

وأقدم شكري لمركز دراسات المرأة والقائمين عليه من أساتذة وموظفين وأخص بالذكر د. أمل العواودة ود. أماني السرحان ود. وفاء الخضرا

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات

(دراسة ميدانية–تحليلية)

إعداد

ساره أحمد عبد أبو السعود

المشرف

الأستاذ الدكتور حلمي ساري

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على المهندسات الزراعيات اللواتي يملكن مشاريعا زراعية ريادية ويدرنها عن طريق دراسة الخصائص الاجتماعية والسمات الريادية التي يمتلكنها بالاضافة الى العوامل الاجتماعية المؤثرة فيهن والجهات الداعمة لهن والقاء الضوء على المشكلات التي واجهنها خلال مسيرتهن العملية.

كما قامت بدراسة المشاريع الزراعية الخاصة بهن وما يميزها عن المشاريع الاخرى وتحديد ملامح كل مشروع، وقد وقفت الدراسة على خصائص هذه المشاريع والعقبات التي تحول دون استمراريتها.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بنوعيه الكمي والنوعي، وأسلوب البحث النوعي؛ حيث تكونت عينة الدراسة من (42) مهندسة زراعية تمتلك كلاً منهن مشروعها الريادي الزراعي الخاص حتى وقت الدراسة، شملت (8) محافظات. وقد تم عمل مقابلات معمقة محتوية على أسئلة مختلطة ذات محاور متعددة.

تمثلت أبرز نتائج الدراسة بأن نقابة المهندسين الزراعيين هي الداعم الرئيسي للمهندسات الزراعيات، وتليها المؤسسة الأسرية، وفي المرتبة الثالثة كانت مؤسسات المجتمع المحلي غير الربحية، وكانت مؤسسة الإقراض الزراعي في المرتبة الرابعة.

وقد وجدت الدراسة أن معظم هذه المشاريع قائمة في مدينة عمان، ويليها الزرقاء، ثم مدينة السلط. وكانت تتراوح المدة الزمنية للمشاريع ما بين (شهر– دون4 سنوات)، ثم فئة (4 سنوات– دون 8 سنوات). أما بخصوص تمويل المشروع فقد كان الإقتراض ضروريا لمعظم المشاريع اولاً، ثم كان دعم الأهل مادياً في المرتبة الثانية، أما بخصوص الأيدي العاملة بالمشروع فلم تتمكن الباحثة من رصدها بالشكل الصحيح ويرجع ذلك لخصوصية كل مشروع. اما دوافع المهندسات لإنشاء المشاريع فقد كان دور العائلة جلياً، ثم دور حصولها على الخبرة التي تؤهلها لعمل المشروعا ثانيا، وفي المرتبة الثالثة يأتي دور خدمة المجتمع، ثم هدفها في رفع قيمة مهنة الهندسة الزراعية أخيرا. وكانت اكثر المشاريع الزراعية انتشاراً العيادة التغذوية ويليها تنسيق الحدائق ثم صناعة الصابون والمنتجات المنزلية، وقد تبين من خلال الدراسة أن سمة الثقة بالنفس كانت الأهم عند المهندسات الزراعيات، وتليها سمة الإبداع والإبتكار، ثم سمة المثابرة، وسمة المخاطرة كانت في المرتبة الرابعة. كما عرضت الدراسة المشكلات التي واجهت المهندسات الزراعيات؛ حيث كانت النظرة الدونية لمهنة الهندسة الزراعية من أكبر المشكلات، وصعوبة تسويق منتجاتهن في المرتبة الثانية، أما المشكلة الثالثة فكانت نظرة المجتمع السلبية لها كمرأة، وكان لعدم مراعاة الجندر في المعاملات الرسمية مشكلة رابعة، أما الخامسة فكانت مشكلة التلقين خلال فترة الدراسة، وسادساً كانت مشكلة الضوابط الشرعية التى أتهمها المجتمع بتعديها. وقد أوصت الدراسة بالإهتمام بوجود وحدة خاصة بالجندر في المؤسسات الرسمية التي تتعلق أعمالها بالقطاع الزراعي، والعمل على إقامة جمعيات وملتقيات تجمع المهندسات الزراعيات وتعرض قصص نجاحهن، وتعريف المجتمع بهن.

الفصل الأول

مدخل عام إلى الدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسئلة الدراسة
- الدراسات السابقة

الفصل الأول

مدخل عام إلى الدراسة

1-1 مقدمة:

يتطلب إستمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققتهما البشرية في مختلف المجالات النظرة المتجددة للأشياء، وتوليد الأفكار الجديدة، وتشجيع الابتكار والإبداع، خاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة للحاق بركب الحضارة، لذلك يؤكد البعض على أن الظرف الحديث وما يتضمنه من ظروف وسمات جعل اللجوء إلى الريادة في الأعمال وسيلة لتحقيق الإبداع والابتكار، وفي الوقت نفسه مواجهة المعضلات التي تواجه تقدم المجتمعات، كالبطالة وما يترتب عليها من سلبيات اجتماعية واقتصادية وأمنية. وهذا ما جعل عدد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء تهتم بريادة الأعمال بوصفها مصدراً كبيراً لبدء الأعمال الناشئة وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمعات (المري،2013).

فقد أصبحت ريادة الأعمال جزءًا لا يتجزأ من المشهد الإداري الناجح الحديث، وهي تؤثر في صميم فكر الإداري واستراتيجية الشركات وسياستها، وقد طور العلماء الأطر والمفاهيم النظرية وحاولوا إثراءها، لكن الريادة مفهوم واسع ومرتبط بالكثير من الحقول كعلم الاجتماع والإدارة، والاقتصاد والتكنولوجيا والابتكار كثير من المجالات الأخرى، فقد فسروها بشكل مجزأ ووضعوا النظريات من كافة المجالات والأَصعدة حتى استطاعوا تقريب وجهة نظرهم .

ويعتقد العلماء أنه بدون الريادة ستصل التكنولوجيا إلى طريق مسدود وسوف تختل الابتكارات الحديثة، فهي ضرورية للحفاظ على النمو الاقتصادي، ويرون أن استراتيجيات ريادة الأعمال تتأثر

بفلسفة رجل الأعمال الشخصية، والقدرات الفكرية والعقلانية الإجرائية، ودافع الإنجاز والسياق الاجتماعي (Zimmerer,2002)

ويجدر بالذكر أن معدل مشاركة النساء العربيات في سوق العمل هو الأكثر انخفاضا في العالم، وعلى الرغم من ان قوانين العمل في الأردن والدول العربية المجاورة لا تميز ضد النساء إلا أن هناك فجوة كبيرة يجب دراسة جميع محاورها (اليونيفم، 2004)، وبخصوص ريادة المرأة فعندما نفكر في أن امرأة تشغل مركز قوة، فإن الأفكار السوداء غالبا ما تعمي بصيرتنا. والجميع مدرك أن هذا الأمر، يضر بالاقتصاد بالدرجة الأولى, حيث يتم تتبعه بآليات الرصد في صندوق النقد الدولي والرسالة في هذا الشأن بسيطة فنحن بحاجة للتفكير بعقلية القرن الحادي والعشرين لتحقيق مشاركة المرأة الاقتصادية. وبحاجة للتخلص من بقايا عدم المساواة المتأصلة بين الجنسين.(صندوق النقد الدولي، 2014).

أما النظرية النسوية فيختلف تعريفها من مجتمع إلى آخر فهي مرنة حسب السياق الاجتماعي التي توضع فيه، حيث أن النسوية بشكل عام في مجتمعاتنا العربية تختلف بشكل كبير عنها في مجتمعات أخرى، إلا أننا نتفق على انها تتحدى بعض العادات والتقاليد التي لا تمت للشريعة الإسلامية بصلة، فالمرأة في الأردن إما بنتاً تعرف بوضع والدها أو زوجة تعرف بوضع زوجها، خلال علماء الإجتماع تبين بأن وضع المرأة السيء ما هو إلا بسبب القوانين الإجتماعية التي وضعت من قبل الرجل قديماً وورثّها حتى هذا اليوم، وهذا ما وجدت النسوية لفهمه.

وتعد التغييرات في الظروف بالنسبة للمرأة للكثيرين هجوماً مباشراً على ملك الله ونظامه – في السياق الاجتماعي– وأعتبرت تحدياً لتعاليم ديننا الإسلامي الحنيف، إلا أن التغييرات في القرن العشرين في المجتمعات الاشتراكية أظهرت أن هذا الموضوع ما هو إلا قضية اقتصادية بحتة (فاطمة المرنيسي، 2010).(مقتبس من كتاب النظرية النسوية مقتطفات مختارة) لذلك نحن بحاجة إلى إدخال

مفهوم جديد لمجتمعاتنا وهو "جرأة الاختلاف" و"الجرأة" هنا تعني تحمل المخاطر، والخروج من نطاقاتنا المريحة، وفي نهاية المطاف فإن جرأة الاختلاف تعني فتح الأبواب أمام مشاركة المرأة أي تعليمها، وعملها، وريادتها، وهذه هي المقومات الثلاثة لتمكين المرأة (اليغارد،2014).

ومن هنا تأتي هذه الدراسة، للكشف عن المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات.

1-2: مشكلة الدراسة

بالرغم من أن المشاريع الريادية تعتبر من الناحية النظرية والعملية نواة أساسية للنمو والتقدم الاقتصادي والاجتماعي عموماً، وعلى الرغم من أن إدراك أهميتها والاهتمام بها قد بدأ من قبل الحكومات جميعاً لا سيما في الدول النامية، والذي بات ينعكس في خطط وسياسات التنمية العامة بهدف دعمها وبقصد مساندتها، إلا أن الاهتمام الأكاديمي ببحثها ما زال ضعيفاً، وما زالت الدراسات التي تناولت هذا القطاع المهم قليلة نسبياً.

وهذا شكل حافزاً للباحثة للبحث في هذا المجال عموماً، والتركيز خصوصاً على دراسة وتقييم المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات وفق خطة استراتيجية خاصة بتنمية المشاريع، ومدى نجاحها في أداء دورها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وخاصة فيما يتعلق بدورها في خلق فرص عمل جديدة والحد من ظاهرة البطالة، وتحسين مستوى الدخل والمعيشة، إضافة إلى المساهمة في تمكين صاحبات هذه المشاريع وإدماجهن في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمشاركة في خطط التنمية المستدامة .

1-3 أهمية الدراسة:

إن أهمية قطاع المشاريع الزراعية الريادية تكمن في قدرة هذا القطاع على الإسهام الفعّال في عملية التنمية بأنواعها ومجالاتها، وتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية منها دعم النمو الاقتصادي والازدهار، وتنشيط العجلة الاقتصادية، وتوفير فرص العمل، وتعزيز سياسات

مكافحة البطالة والحد من الفقر، وتكوين علاقات تشابك بين قطاعات الاقتصاد الوطني إلى جانب تشجيع روح الابتكار والإبداع.

ويرجع اختيار هذا الموضوع كمجال للدراسة لدوافع واعتبارات عديدة يُمكن إختصارها بالآتي:

1- رغم تعدد الدراسات بشكل أو بآخر حول مسائل المرأة والتمكين ومسائل التنمية الزراعية، والمشاريع الزراعية، إلا أن الدراسات المعنية بفئة المهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الزراعية الريادية تكاد تكون معدومة.

2- أهمية التمكين الاجتماعي للمرأة بكل أبعاده على سير عملية التنمية البشرية، ولأن أحد مداخل التمكين للمرأة الأردنية، ان يكون لها مصدر دخل ثابت ودائم.

3- النقص الواضح في تقييم أثر المشاريع الزراعية المدرة للدخل اقتصاديا على المرأة والأسرة والمجتمع.

كما وتتمثل أهمية الدراسة في أنها من الدراسات الأولى في حدود علم الباحثة والتي تناولت المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات، بالتحليل والاستقصاء المعمق مما يشكل إضافة للمكتبة العربية.

وتبرز أهمية الدراسة من خلال استفادة الفئات التالية من نتائج الدراسة:

أ- القائمون على تبني وتمويل المشاريع من خلال تطوير الخدمات المقدمة، وتحقيق إنجازات أفضل.

ب-المهندسات الزراعيات اللواتي يتطلعن إلى تطوير انفسهن ويرغبن في التعلم من الخبرات السابقة.

ت- تعريف المجتمع بأن المرأة تستطيع تكييف نفسها بأصعب المهن وأقصاها فقدراتها لا تقل أهمية عن قدرات الرجل إذا أُعطيت الفرصة لإثبات ذلك.

ث-الباحثون الاجتماعيون من خلال جعل الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة.

1-4: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1- معرفة الخصائص الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية وهي: (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي للمهندسة، مكان الإقامة، عدد أفراد الأسرة، عدد الدورات ذات الصلة بالمشروع قبل البدء به، مدة العمل بالسنوات قبل البدء بالمشروع).

2- معرفة خصائص المشاريع الريادية المتعلقة بالآتي: (نوع المشروع، مكان المشروع، عمر المشروع، مصدر تمويل المشروع، الأيدي العاملة بالمشروع).

3- تحديد الحوافز التي دفعت المهندسة إلى إنشاء المشروع.

4- تحديد السمات الريادية للمهندسات الزراعيات (الثقة بالنفس، الإبداع والابتكار، المثابرة، المخاطرة).

5- التعرف الى المؤسسات الداعمة للمشروع الزراعي.

6- معرفة المشكلات التي واجهت المهندسات الزراعيات في تحقيق أهداف المشاريع.

1-5 أسئلة الدراسة:

تتمثل أسئلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما الخصائص الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية المتعلقة بالآتي: (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي للمهندسة، مكان الإقامة، عدد أفرادالأسرة، عدد الدورات ذات الصلة بالمشروع قبل البدء به، الخبرة قبل البدء بالمشروع)؟

2- ما خصائص المشاريع الريادية المتعلقة بالآتي: (نوع المشروع، مكان المشروع، عمرالمشروع، تمويل المشروع، عدد الأيدي العاملة بالمشروع)؟

3- ما الحوافز التي دفعت المهندسات لإنشاء المشروع؟

4- ما السمات الريادية للمهندسات الزراعيات (الثقة بالنفس، الإبداع والابتكار، المثابرة، المخاطرة)؟

5- ما المؤسسات الداعمة للمشروع الزراعي؟

6- ما المشكلات والمعيقات التي واجهت المهندسات الزراعيات في تحقيق أهداف المشاريع؟.

1-6: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

- أجرى العزام والشهابي في عام (2003) دراسة بعنوان: "**اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا**" بهدف الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول إلى مناصب قيادية متقدمة وتقديم الحلول المناسبة لمواجهة تلك المعوقات، وتوصلت الدراسة إلى تحديد اتجاهات المرأة القيادية نحو الحلول المقترحة للمعوقات التي تواجه المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية العليا. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وأعدا استبياناً وطبقاه على عينة مكونة من 94 امرأة تم اختيارهن عشوائيا من مجتمع الدراسة، وتوصل الباحثان إلى وجود عوامل ذات تأثير سلبي كبير على تبوء المرأة للموقع القيادي وهي: النظرة السلبية الرسمية لقيادة المرأة، وظروف المرأة، وتحديات العمل، والنظرة السلبية للمجتمع لعمل المرأة، والتمييز بين الجنسين في احتلال المواقع القيادية، وضعف قدرة المرأة على تحمل مسؤوليات العمل القيادي، وضعف المحفزات المالية للمواقع القيادية للمرأة وأن الترشيحات للمناصب القيادية غير مبنية على أسس موضوعية، حيث غالبًا ما يتم اختيار الرجال للمناصب

القيادية دون النساء. كما أوضحت الدراسة أهم اتجاهات النساء القياديات نحو الحلول المقترحة لمواجهة هذه المعوقات مرتبة حسب أهميتها كالآتي:

1- وضع أُسس موضوعّية وتبنيها في الترشيح للمناصب العليا

2- تبني سياسة إعلامية تؤكد أهمية التنشئة الاجتماعية ودورها في تعزيز ثقة المرأة بنفسها.

3- تبني سياسة إعلامية توجه إلى شرائح المجتمع بأهمية دور المرأة في التنمية الاجتماعية.

- أجرت الدبوبي في عام (2006) دراسة بعنوان: "**أثر برامج التدريب في مراكز الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية اجتماعياً واقتصادياً** "

بهدف التعرف إلى أثر البرامج التدريبية في التمكين الذاتي للمستفيدات وتعزيز مكانتهن، استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي واشتمل مجتمع الدراسة على النساء المستفيدات من برامج التدريب في مراكز الصندوق المنتشرة في كافة محافظات المملكة بين عامي (2003-2004). حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً مرتفعاً للبرامج التدريبية في تمكين النساء على المستوى الذاتي والاجتماعي والاقتصادي. وكشفت الدراسة أن من أبرز معوقات مشاركة الشباب في مؤسسات المجتمع المدني، هو انشغالهم بأمور حياتهم الخاصة، والوضع الاقتصادي السيء لهم، وقلة خبرتهم ومعرفتهم بالمشاركة ومجالاتها، وضعف التغطية الإعلامية.

- أجرت الباحثة حطاب في عام (2007) دراسة باللغة الإنجليزية عن المشاريع الريادية النسوية في الأردن لمعرفة أثر البيئة على هذه المشاريع عنونتها: "**أثر أبعاد البيئة على نمو المشاريع الريادية النسوية في الأردن**" "**The Effect of Environments Dimensions on the Growth of Female Entrepreneurial Project in Jordan**"

هدفت من ورائها إلى تحديد أثر أبعاد البيئة التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، والقانونية – السياسية- على نمو وتطور المشاريع الريادية النسوية في الأردن. بحثت الدراسة في العلاقة بين

عوامل البيئة الخارجية وتطور ونمو المشاريع الريادية النسوية من خلال تقييم عوامل النمو والتطور للمشروع الريادي (الزيادة السنوية في أعداد المشاريع، وتطور أنشطة المشاريع، وزيادة حجم المشروع من حيث رأس المال، وأعداد العاملين، والانتشار). وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر هام لعوامل البيئة التكنولوجية على تطور أنشطة المشروع، وزيادة رأس المال، وعدد العاملين فيه، وتوسعه إلى أسواق جديدة.

- وأما السيوف فقد أجرت في العام نفسه دراسة عن "**منظمات المجتمع المدني والتغير الاجتماعي: دراسة مدى فاعلية برامج تمكين المرأة الأردنية (2005-1989)**"

بهدف معرفة دور منظمات المجتمع المدني في التغير الاجتماعي لتحديد مدى فاعلية برامج التمكين التي تنفذها بعض هذه المنظمات في تغيير أوضاع المرأة الأردنية، فعلى المستوى الميداني تألفت عينة الدراسة وهي قصدية من سبع منظمات تم اختيارها بناءً على تنفيذها لبرامج التمكين، والنساء المستفيدات من هذه البرامج ونسبتهن(314) امرأة منهن (108) قياديات تم استيفاء استجاباتهن بواسطة الاستبانة المدعمة بالمقابلة. وأما أساليب المعالجة الإحصائية فقد تضمنت معاملات الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

تعنى المنظمات قيد الدراسة بمجالات التمكين الاقتصادي والاجتماعي والقانوني والسياسي والنفسي والمعرفي التخطيطي المتعلق بالسياسات الموجهة نحو المرأة. وتبين بأن حجم إقبال المرأة في المجال الاقتصادي يفوق إقبالها في المجالات الأخرى، كما تبين أن برامج التمكين لها مستوى مرتفع من الفاعلية بلغ (80.388%)، ويتأثر مستوى الفاعلية ببعض الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية للمستفيدات، ويأتي هذا التأثير بصورته الإيجابية لصالح النساء الشابات

الريفيات، المتعلمات غير الفقيرات والقاطنات في إقليم الجنوب. وتتفاوت المنظمات في مستوى فاعلية برامجها وكانت الفروق لصالح الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية.

وتبين أن للمنظمات دوراً فاعلاً في تغيير أوضاع المرأة، وجاء دورها في التغيير في المرتبة الثالثة بعد المرأة نفسها والأسرة، تبعها المجتمع فالإعلام فالحكومة. لكن هناك معوقات اجتماعية واقتصادية وتشريعية وذاتية متعلقة بالمرأة نفسها تعترض عملية تمكين المرأة.

- وأما الباحثة سلمان فقد قامت بدراسة مشابهة للدراسات السابقة ولكن من منظور آخر في عام (2009)حول "**الأثر التنموي للمشروعات الصغيرة الممولة في ظل استراتيجية التنمية: دراسة تطبيقية على المشروعات الممولة من هيئة التشغيل وتنمية المشروعات في الجمهورية العربية السورية**" بهدف تحديد الأثر التنموي للمشروعات الصغيرة في الحد من ظاهرة البطالة، فضلاً عن محاولة وقوفها على تحديد الأثر التنموي للمشروعات الصغيرة في تحسين مستوى المعيشة والتخفيف من حدة الفقر، واعتمدت الدراسة منهج المسح الوصفي بطريقة العينة العشوائية التي تم اختيارها ضمن مجموعة من المحددات، وتم تصميم إستبانة خاصة وزعت على هذه العينة التي بلغ حجمها النهائي (73) مستجيب. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها ما يلي: أنه على الرغم من حداثة الاهتمام الحكومي بالمشروعات الصغيرة في الجمهورية العربية السورية، إلا أن المشرعات الصغيرة في العينة والتي تمثل جزءاً من المشروعات الصغيرة التي نشأت ونمت تحت مظلة استراتيجية وطنية داعمة خاصة بتنمية المشروعات، نجد أن خطة تنمية المشروعات هذه قد حققت إنجازاً عظيماً من حيث عدد المشاريع وتنوعها وتوزعها ومتابعتها على مستوى الجمهورية العربية السورية ، وأشارت الدراسة بأن عدد المشاريع البالغة (27359) مشروعاً صغيراً ، والتي تم إنجازها خلال الفترة (2002 – 2006) وهي فترة عمل هيئة مكافحة البطالة المكلفة كأداة مؤسسية حكومية معنية بأداء هذه الخطة الاستراتيجية.

- وفي دراسة حديثة نسبياً عن العوامل المؤثرة في الإبداع قام الزعبي في عام (2011) بدراسة حول هذا الموضوع وسمها: "**العوامل المؤثرة على الإبداع كمدخل ريادي في ظل اقتصاد المعرفة : دراسة مقارنة بين الجزائر والأردن**"؛ حيث كان يسعى من وراء إجرائها إلى تبيان أهمية الإبداع في منظمات الأعمال الاقتصادية المعاصرة التي تسعى إلى تحقيق الريادة في ظل اقتصاد المعرفة وتقديم مفهوم الريادة والإبداع واقتصاد المعرفة على الاعتبار أنها من المفاهيم الأساسية في إدارة المؤسسات، فمن خلال الريادة يُمكن تحسين وتفعيل هذه المؤسسات عن طريق الإهتمام بالإبداع واقتصاد المعرفة ودورهما في تحقيق الريادة . ولان الإبداع والريادة واقتصاد المعرفة تعتبر من المفاهيم الاقتصادية الهامة التي أصبحت محل اهتمام من قبل الكثير من الباحثين ومنظمات الأعمال بسبب النتائج الإيجابية لها، لأنه وفي السنوات الأخيرة زاد الاهتمام بالحقول العلمية التي ترتبط بالإبداع والابتكار والريادة في المؤسسات ودور الإبداع في تحقيق الريادة، ويعود ذلك الدور المركزي للإبداع والابتكار إلى تأثيره في نمو الدخل والتوظيف ونوعية الحياة بصورة عامة. فزيادة نوعية العلوم والبحث والتطوير ليس كافياً لتحقيق أهداف المجتمع، وإنما تكمن الأهمية في تطبيق الأفكار الجديدة. ويتفق الاقتصاديون على أن الإبداع يحمل مفتاح النمو الاقتصادي، وتقدم المجتمع ونجاحه ومن خلال الإبداع سيحقق قطاع الأعمال التميز. وبحثت الدراسة 16 متغيراً مؤثراً على الإبداع لدولتين هما الجزائر والأردن؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة العملية إن هناك عامل واحد (مجموعة من المتغيرات) وسمي بعامل الإنفاق على الإبداع له التأثير الأكبر على هذا المتغير وتوصلت إلى عدة توصيات أهمها : العمل على بناء الاقتصاد القائم على المعرفة، وتأمين استمراره لابد أن يكون معتمداً على تكامل مجموعة من العوامل، ويمثل متغير الإبداع أهم هذه العوامل والتي لا بد من الإهتمام بمتغيراتها من أجل تحقيق معدلات النمو والتنمية، بالإضافة لضرورة العمل على نشر المعرفة وبثها وتقاسمها على نطاق واسع فهي

من العناصر المهمة لتشجيع الابتكار والإبداع، وزيادة التعليم، والتفاعل مع التقنيات الحديثة، وأخيراً ضرورة توفر مستوى تعليمي معين للمدير الريادي لكي يتمكن من مواكبة التطورات التكنولوجية

- وفي دراسة أخرى حول موضوع العمل الريادي قام الباحث الحسين في عام (2011) بدراسة جديرة بالإهتمام حول: " **السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها** " بهدف التعرف إلى السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية والمعوقات التي تواجهها، وقد تكون مجتمع الدراسة من 55 فرداً، (27 امرأة قيادية، 7رؤساء، 21مرؤوسين) تم اختيارهم بالمعاينة الهادفة، وقد استخدمت الباحثة لجمع المعلومات أساليب المقابلة والملاحظة والوثائق الرسمية وخرجت الدراسة بالنتائج التالية:

1- تواجه المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية أهمها: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، محدودية طموحها، وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل وتحيز المحسوبية (الواسطة) والعشائرية ضدها.

2- تتميز المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم بسمات عديدة، أهمها شخصيتها المتزنة، وقدرتها على تحمل المسؤولية، ودافعيتها العالية للعمل، وحب الاطلاع على ما هو جديد، وهي دقيقة في إعطاء المعلومات، وعادلة، وملتزمة وتتميز أيضاً بمصداقية عالية، ولكنها تفتقر للمرونة، وتفتقر للباقة، وغير صبورة، ولا تهتم إلا بالعمل، فوقية في التعامل مع الآخرين، وثقتها بنفسها متوسطة.

3- تمتلك المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية مهارات إدارية عديدة، فهي تدير الإجتماعات بكفاءة، وتعمل بروح الفريق، وتتفاعل وتتعاون مع الجميع، وتتميز بالإبداع،

وتنسق الجهود بالمؤسسة، إلا أنَها تفتقر للمبادأة والتنبؤ، ولا تستطيع تحقيق التوازن بين العمل والعاملين، وتفتقر للقدرة على اتخاذ القرار.

- وأما الباحثان شعيب، وخلوط من الجزائر فقد أجريا دراسة عن "**أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة**" وذلك في عام (2012)؛ حيث هدفا إلى الوقوف على تحديد أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في الرفع من أداء المنظمات الريادية. واستندت إلى بيان أن هذه التكنولوجيا تتكون من نظام فيه مدخلات وعمليات معالجة ومخرجات وتغذية عكسية. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان أبرزها انه في ظل المتغيرات العالمية الجديدة، التي أفرزتها المعطيات الاقتصادية والثورة التكنولوجية، أصبحت الريادة والتنوع سمة أساسية من سمات الاقتصاديات المعاصرة، وأن التطور التكنولوجي وتقدم الاتصالات وازدياد المعرفة وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي مترابط ساهمت في ازدياد دور الأفكار الإبداعية والريادية. ولقد استفادت منظمات الأعمال الحديثة كثيرًا من تكنولوجيا المعلومات وآلياتها في تحسين أدائها وإنتاجيتها. مما جعلها تنتهج عدة أساليب واستراتيجيات الابتكار والإبداع، إضافة إلى الدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات في إدارة هذه العملية. كذلك أشارت الدراسة إلى أنّ الدول النامية والمنظمات العاملة فيها وخاصة المنظمات الحديثة تقف على مفترق الطرق، فإما أن تتكيف مع ما يحدث من تغيرات عالمية وتندمج في الجو الحديث، وإما أن تبقى بعيدة عن ذلك وبالتالي تهمش.
- أجرت الباحثة بابكر من السودان في عام (2013) دراسة حول الريادة النسائية في السودان بعنوان: "**دراسة ميدانية حول رائدات الأعمال السودانيات: دراسة حالة للمرأة في ولاية الجزيرة،السودان**" ناقشت فيها الأسباب التي تجعل مساهمة النساء السودانيات في ريادة الأعمال محدودة، عن طريق تقصي العوامل التي تؤثر على مقدراتهن في بدء أعمالهن الخاصة. كذلك تبحث الدراسة في اتجاهات الحكومة والمجتمع فيما يخص رائدات الأعمال. وأظهرت نتائج

الدراسة أن الغالبية من رائدات الأعمال السودانيات يملكن رغبة في إنشاء أعمالهن الخاصة، كما أنهن يتمتعن بمميزات عديدة كالقدرة على تحمل المخاطر، والقدرة على الخلق والإبداع، والنظرة المستقبلية، والقدرة على مبادأة العمل والاستمرار فيه. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المعضلات التي تحد من قدراتهن على أداء أعمالهن بالصورة المطلوبة منها: جانب المجتمع نفسه والذي علي الرغم من تطور العالم فإنه لا يزال يشكل عائقاً أمام رائدات الأعمال السودانيات، وشكلت الناحية الاقتصادية عائقا آخر أمام رائدات الأعمال السودانيات من خلال كيفية الحصول على التمويل الكافي لبداية العمل، كما مثلت الطبيعة الفسيولوجية للمرأة معضلة أمام قدرتها على مباشرة عملها الخاص. وأبرزت النتائج أن لجهل متخذي القرار وعدم امتلاك موظفي الخدمة المدنية للخبرات الإدارية الكافية دوراً سلبياً على رائدات الأعمال السودانيات من خلال اتخاذهم سياسات خاطئة من شأنها أن تؤثر سلباً عليهن.

- وفي دراسة عن العمل الريادي في الأردن أجراها الباحث برهومه في عام (2014) حول: "**خصائص الريادة و أثرها في المشروعات الريادية: دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية**" هدفت التعرف إلى الخصائص الريادية لطلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية، وأثرها على المشروعات الريادية، وتوضيح دور المنظمات في دعم رواد الأعمال، وبخاصة الجامعات والكليات التي تمتلك حاضنات أعمال خلال استعراض خصائص الرياديين، الذين يتم احتضانهم في حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية، تبين للباحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الخصائص الريادية مجتمعة والتي شملت الحث على الإبداع، وتحمل المخاطر، والمثابرة، والعزيمة. ولم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية للأبعاد الديموغرافية (الجنس والعمر والتخصص) في كل من الأبعاد المتعلقة بالخصائص الريادية، كمتغيرات مستقلة، وبالمشروعات الريادية كمتغيرات تابعة.

- وفي دراسة قريبة من الدراسة الحالية، أجرتها الباحثة الأردنية المشهراوي في عام (2016) بعنوان: "**العوامل المؤثرة في ريادة المرأة الريفية الأردنية للمشاريع –دراسة ميدانية على النساء الريفيات المستفيدات من قروض صندوق التنمية والتشغيل**" هدفت التعرف إلى العوامل المؤثرة في ريادة المرأة الريفية الأردنية للمشاريع، وذلك ببحث الخصائص الريادية والعوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والعوامل الحكومية، بالإضافة إلى الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمرأة الريفية الأردنية الريادية، والتعرف إلى خصائص المشاريع الريادية التي تديرها. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة بهذا الصدد أهمها: أن جميع العوامل المبحوثة لها أثر دال إحصائيا على ريادة المرأة الريفية، فالخصائص الريادية التي تتمتع بها المرأة الريفية الريادية تؤثر وبدرجة مرتفعة على ريادتها للمشاريع، وأن خاصية الإبداع والابتكار هي الأَكثر تأثيرا تليها خاصية الثقة بالنفس، فالمبادرة وأخيراً خاصية المخاطرة، وأن العوامل الاقتصادية تؤثر بدرجة ما بين المتوسطة والمرتفعة عليها

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

هناك دراسات عديدة عن العمل النسوي الريادي في المجتمعات الغربية ذات صلة بهذه الدراسة، ونظراً لكثرة هذه الدراسات سنختار من بينها الأكثر صلة بهذه الدراسة.

- قام(ايروجوين)(Irigoyen) في عام(2007) بعمل دراسة بعنوان "**من أين يأتي الرياديون**"

"**Where Do Entrepreneurs Come From**"

هدفت توضيح الكيفية التي يصبح بها الأشخاص رياديين بعد أن يتركوا وظائفهم السابقة، ومن ثم ينطلقون بمشاريع جديدة أمثال (Dell,Bell Gates) وغيرهما، وتناولت الدراسة متغيرات عديدة أهمها: المهارات المرتبطة بالأنشطة الإدارية والموهبة لدى الأفراد وأنشطة الرقابة، وطبيعة المنظمة والأنشطة والخدمات والمنتجات التي تقدمها، كذلك التكنولوجيا والمرتبطة بتطوير قدرات الموارد البشرية وتحسين الأداء لديهم وكذلك المرتبطة بتحسين نوع الخدمة والجودة في المنتجات. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- هناك علاقة ارتباط بين المنتجات، والخدمات، والأنشطة الإدارية فكلما تنوعت وتشعبت الأنشطة الإدارية كانت المنتجات مطابقة للمواصفات والخدمات أميز.

2- هناك علاقة بين حجم المنظمة، وطبيعة نطاق الرقابة على الأنشطة الإدارية فالأنشطة الإدارية يزداد تخصصها وتقل تشعباتها مع زيادة حجم المنظمة.

3- هناك علاقة طردية جودة المنتج، ومقاييس التكنولوجيا بالإنتاج.

- وهناك دراسة(ماغوير) (McGuire) التي درس فيها " **بناء الثقافة التنظيمية الريادية: تعريف أداة التنمية والتحقق من صحتها.**"

"**Entrepreneurial Organizational Culture: Construct Definition and Instrument Development and Validation**"

حيث هدفت إلى معرفة طبيعة الخصائص التي تتمتع بها ثقافة المنظمة الريادية وترتبط المتغيرات المتعلقة بالدراسة بأدوات الثقافة من معتقدات، وعادات، وقيم، وزي، وطقوس، وكذلك المتغيرات المرتبطة بالأداء وتكونت عينة الدراسة من(115) شركة ريادية في أمريكا، (66) تكنولوجية، (48)

منظمات غير ربحية، و(5) منظمات لصناعة الدراجات. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها ما يلي:

1- لا توجد علاقة بين أدوات الثقافة للمنظمة، وثقافة المنظمة الريادية.

2- لا توجد إشارات ذات دلالة إحصائية بين العناصر المرتبطة بالأفراد ومتغيرات الدراسة.

3- لا توجد علاقة بين ثقافة المتغيرات الريادية مع نمو الدخل (العائد).

- هناك دراسة (كولاهاني) (Culahane) عام (2009) بعنوان: "**التوجه الريادي نحو الأداء وربطالشركاتالعاملة في مجال التكنولوجيا العالية: دراسة مقارنة بين ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية**"

"**The Entrepreneurial Orientation-Performance Linkage in High, Technology Firms –An International Comparative Study (Germany United States)** ".

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على العلاقة بين التوجه الريادي والأداء للمنظمات ذات التكنولوجيا العالية ضمن إطار المقارنات الدولية. وكانت الدراسة تطبيقية مقارنة بين الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا، وان المتغيرات التي قامت عليها الدراسة كانت حول متغيرات الابتكار والإبداع وأخذ المخاطرة والمبادأة. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- لا توجد علاقة محددة بين التوجه الريادي والأداء.

2- هنالك تأثير وعلاقة بين الريادة والعمليات والاستراتيجية والتنظيم والاضطراب في البيئة الصناعية.

3- لا بد من وجود مواءمة بين التوجه الريادي والبيئة الصناعية المضطربة ضمن منظمات ذات التكنولوجيا العالية.

بالإضافة إلى دراسة للباحثين (جاستين وجان) (Justin& Jan) عام (2010) وعنوانها: "**خصائص البيئة التنظيمية وتأثيرها على التوجيه الاستراتيجي في المنظمات الريادية: دراسة ميدانية لأصحاب المشاريع الخاصة الصينية**".

"**Characteristics of Regulatory Environment and Impact on Entrepreneurial Strategic Orientation: An Empirical Study of Chinese Private Entrepreneurs**".

تم فيها قياس مدى تأثير الظروف السياسية في هذه المنافسة بين المنظمات الريادية بالصين وذلك من خلال متغيرات الدراسة المرتبطة بأخذ المخاطرة، والمبادأة، والإبداع. وللحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة فقد تم تصميم استبانة خاصة بهذه الدراسة، وتم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (53) شركة ريادية صينية والتي يزيد عدد الموظفين بها عن (100) موظف وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التي أبرزها ما يلي:

1- أن هناك علاقة إيجابية بين الديناميكية والإبداع لكن لم تكن هناك مؤشرات بين الإبداع والمنافسة الحادة.

2- أن هناك علاقة إيجابية بين الديناميكية والمبادأة ولا يوجد مؤشرات بين المبادأة والمنافسة الحادة.

3- أن هناك علاقة طردية بين أخذ المخاطرة والمنافسة الحادة.

والدراسة الأخيرة للباحث (بيرجتا)(Birgitta)، عام (2012) بعنوان: "**خطر التدخل في ترجمة المبادرة على المستوى الفردي**".

"**Risk Tacking in Entrepreneurship Translating the Individual level : Risk Aversion into the Organizational Risk Tacking**".

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الابتكار في السوق من أجل تحقيق الإبداع ودور المبادأة في طرح المنتجات بالسوق وكانت الإجابة على أسئلة الدراسة من خلال عدة متغيرات: منها ما هي المبادأة في السوق، وتحليل المبادأة في السوق خلال مرحلة طرح المنتجات، مع توضيح أن المبادأة في السوق تعد هدفا في حالة طرح المنتجات بالسوق. كذلك توضيح كافة المتغيرات من خلال دراسة حالة مرتبطة بالإبداع بصناعة الأدوية. وقد أوضحت الدراسة مفهوم المبادأة، وكذلك السلوك التفاعلي ومدى العلاقة التي تربط بينهما في مرحلة تقديم المنتجات وطرحها بالأسواق، وما يرتبط بها من مرحلة الإبداع التي يتم بها التحضير للمنتجات، وكذلك تعليم الزبائن وبناء السوق. وكانت الدراسة على صناعة الأدوية في أمريكا، وأوصى الباحث بضرورة التوسع بمثل هذا النوع من الدراسات مستقبلاً وذلك لندرتها.

1-7: التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالعمل الريادي تبين أن تلك الدراسات قد تناولت هذا النوع من العمل من منظورات مختلفة وأهداف متباينة. ومع ذلك نستطيع القول أنّ الغالبية الساحقة لتلك الدراسات اتسمت بالعمومية خلافاً لهذه الدراسة التي ستنظر إلى العمل الريادي النسوي من منظور أكثر دقة، فضلاً عن انتهاجها منهجية تختلف إلى حد كبير عن المنهجيات التي اتبعتها الدراسات السابقة التي اعتمدت على التحليل الكمي(Quantitative Analysis) أما هذه الدراسة فستستخدم المنهجية القائمة على التحليل النوعي (Qualitative Analysis) مدعوماً

بالبيانات الكمية؛ إذ سيسمح لنا هذا النوع من التحليل الوقوف على جوانب عديدة وأبعاد مختلفة للعمل الريادي النسوي من جهة وعلى معرفة سوسيولوجية شاملة للمهندسات الزراعيات القائمات على المشاريع الريادية في الأردن من جهة أخرى.

الفصل الثاني

مورفولوجيا العمل النسوي الريادي في قطاع الزراعة

- مقدمة
- وضع قطاع الزراعة في الأردن
- المشاركة الإقتصادية للمرأة في الأردن
- التعليم الزراعي في الأردن
- مهنة الهندسة الزراعية
- ريادة المرأة الأردنية في قطاع الزراعة
- دور حاضنات المشاريع الزراعية في تطوير المشاريع الريادية

الفصل الثاني

مورفولوجيا العمل النسوي الريادي في قطاع الزراعة

2-1:مقدمة

تبين البيانات أن الأردن قد أظهر تراجعا في بعض المؤشرات، ومنها مؤشر الفجوة بين الجنسين حيث تراجعت الفجوة من 0.6 عام 2013 الى0.59 في عام 2017 وهو التراجع الأكبر منذ دخول الأردن في تقرير الفجوة الجندرية عام 2006 (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة،2017)؛ حيث يعتبر نجاح المرأة في الوصول للمواقع القيادية ومساهمتها الفعالة في الحياة العامة ومؤسسات المجتمع المدني من أهم مظاهر العدالة بين الجنسين وبالتالي تقليل الفجوة الجندرية، إلا أنه من المهم تحديد أسباب هذا التراجع؛ حيث يعود إلى الوضع الإقليمي الراهن والتوتر المحيط بالأردن، وارتفاع سقف التوقعات لدى المواطنين، وارتفاع معدل النمو السكاني نتيجة استقبال الأردن لعدد كبير من اللاجئين السوريين، وارتفاع أعداد العمالة الوافدة(وزارة تطوير القطاع العام،2015).

ويمكننا التوصل إلى أن التغيير الاجتماعي هو محصلة لمجموعه من التغييرات الفكرية والسلوكية الممارسة أو حتى في مستوى الفعل بالإضافة إلى مستوى المصالح وأخيراً إلى مستوى التنظيم والنظم، بحيث يشمل بمعناه العام التغيرات البنائية وهي التغييرات في جميع أنواع العلاقات الإجتماعية وجوانبها والتغييرات الثقافية بكل ما يمكن أن يشمله معنى الثقافة من أفكار وقيم ومعاني بالإضافة إلى الأدوات والمواضيع (كنعان،1999).

وبذلك تعتبر الريادة مرحلة من مراحل التغير الاجتماعي التي تطرأ على المجتمعات المدنية لخلق إنسان يتناسب مع البناء الاجتماعي وبالتالي يصنع عملية التحويل لجميع جوانب المجتمع، ويخلق تغييرات جوهرية بنائية في المجتمع سواء كانت في الأدوار الاجتماعية او الاقتصادية، فعندما تكون المرأة وهي المستضعفة والأقل حظاً سببا في هذا التغيير، فبكفائتها استطاعت المشاركة في

جميع القطاعات وكان لها من التأثير ما لا يمكن إنكاره فنجدها في حقول الطب والهندسة والتعليم ولا يخفى دورها في قطاع الزراعة منذ بدء الخليقة؛ حيث بعد أن تعلمت واكتسبت الخبرات في هذا القطاع الأخير ازداد إبداعها وتميزها، كما وقد أثبتت جدارتها أكثر بعد بدئها بمشاريعها التي تفوقت فيها على أقرانها من الذكور.

وتشتمل الاستراتيجيات التابعة لتطوير قطاع الزراعة في الأردن على العديد من الغايات والأهداف المتسقة مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (2030) أن رؤيتها تنشد الوصول إلى زراعة ذات كفاءة اقتصادية عالية في استخدام الموارد، قادرة على تحقيق الأمن الغذائي في الوطن العربي، وتوفير سبل الحياة الكريمة للعاملين في القطاع الزراعي ويشمل ذلك المهندسات الزراعيات (المنظمة العربية للتنمية الزراعية،2017).

2-2: وضع قطاع الزراعة في الأردن:

يعتبر القطاع الزراعي من القطاعات المهمة في الاقتصاد الأردني من خلال ترابطه مع القطاعات الاقتصادية الأخرى وخاصة الصناعات التحويلية، كما تلعب الزراعة دورا وكذلك لها دور بارز بالمحافظة على البيئة الطبيعية واستمراريتها. ويواجه القطاع الزراعي في الأردن عدة تحديات أهمها تذبذب الأمطار وتوالي سنوات الجفاف أحيانا، وندرة الموارد المائية، وتفتت الملكيات وصغر وحدات الإنتاج.

وبالرغم من ذلك فقد بلغت قيمة الناتج المحلي الزراعي عام 2013 حوالي 713.7 مليون دينار بأسعار السوق الجارية وشكل ما نسبته 3%من الناتج المحلي الإجمالي، وتشكل الأسواق العربية حوالي 92 % من سوق الصادرات الزراعية الأردنية، كما حقق القطاع الزراعي الاكتفاء الذاتي في عدد من منتجات الخضار والفواكه ولحوم الدواجن وزيت الزيتون وبيض المائدة، ، كما أن للقطاع الزراعي أهمية أخرى فهو يساعد (80000) ألف أسرة في الأرياف والبوادي. وعلى صعيد

فرص العمل فقد بلغت نسبة العمالة الزراعية الكلية عام 2013 حوالي 9.5% من مجموع القوى العاملة شكلت العمالة الأردنية الزراعية 2 %منها في نفس العام(المنظمة العربية للتنمية الزراعية، 2017).

وارتأت الدراسة أن تبين الوضع العام للزراعة بالأردن وتوضيح بعض الأرقام فيتبين من الجدول التالي الوضع العام لمساحة الأراضي الزراعية في الأردن

جدول(1-2)

جدول يبين مساحة الأراضي الزراعية في الأردن بين عامي (2013-1961)

السنة	مساحة الأراضي المزروعة (هكتار)
1961	**1084**
1981	**1124**
1991	**1040**
2001	**1022**
2010	**1002**
2013	**1064**

المصدر: منظمة الأغذية والزراعة العالمية، 2017

يتبين من الجدول (2-1) مساحة الأراضي الزراعية في المملكة الأردنية الهاشمية منذ عام 1961 إلى عام 2013 ومن الملاحظ أن الأرقام في انخفاض على مدى 50 عامًا، فخلال هذه السنوات لا يخفى زيادة عدد السكان ناهيك عن الموارد المتناقصة تدريجيا فالوضع للأسوأ، أما الجدول (2) فيبين إنتاج الأردن من الحبوب خلال السنوات الخمسين الماضية.

جدول (2-2)

جدول يبين إنتاج الأردن من الحبوب جميعها في الفترة بين عامي (2014-1961) بالطن

السنة	الكمية بالطن
1961	377.7
1981	146.94
2001	34.6
2010	44.46
2014	62.36

- **المصدر: منظمة الأغذية والزراعة العالمية، 2017**

يتبين لنا من الجدول(2-2) أن إنتاج الحبوب في الأردن بتناقص مستمر، فقد واجه القطاع الزراعي تحديات كبيرة خلال الفترات التي سبقت عام 2000 كتراجع معدلات النمو السنوي للناتج الزراعي و التوسع العمراني على حساب الأراضي الزراعية وآثار التغيرات المناخية وخاصة تراجع وتذبذب معدلات الهطول المطري والتحولات الاقتصادية وفي مقدمتها تحرير الأسواق والتجارة الزراعية (وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية2025، 2016)

2-3:المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن:

كان لجلالة الملكة -رانيا العبدالله- بصمات واضحة ومؤثرة بإعطاء المرأة الأردنية موقعاً ريادياً في المجتمع تأكيداً منها على شراكة المرأة الحقيقية للرجل لتحقيق الطموحات التنموية والتقدم الاجتماعي والسياسي والاقتصادي. كما آمنت جلالتها بأهمية تهيئة الظروف المواتية لتمكين المرأة وتدعيم جهودها في مسيرة التقدم والبناء والنماء التي تشهدها المملكة بقيادة جلالة الملك -عبدالله الثاني-.

وتكمن أحد مقومات ريادة المرأة، بإتاحة الفرصة لها لبلوغ قمة العمل بطاقاتها وبقدراتها ومواهبها الفطرية؛ وهذا ما تمكنت منه الكثير من النساء الأردنيات؛ حيث بلغ معدل البطالة للإناث

33.9% وللذكور 13.4% وهذا خلال الربع الأول من عام 2017.(دائرة الإحصاءات العامة،2016)، ونلاحظ انه كلما ارتقينا بالسلم الوظيفي قل عدد النساء اللاتي نراهن، لذلك فمن المهم إدراج الجندر في موضوع ريادة الأعمال، لان ما يقارب نصف سكان الأردن من الإناث، وبالتالي فمن المهم تفعيل تدابير ريادة الأعمال والتي تنظم وتؤثر على هذه الغئة الكبيرة، وقد أَثبتت المرأة نفسها بريادة الأعمال منذ عدة سنوات وتخطت العقبات التي واجهتها على جميع الأَصعدة، فلا يُمكن إكمال بيانات البنك الدولي واحتسابها بيانات دقيقة في مجال ريادة المرأة إلا بعد تخطي هذه العقبات، وقد بدأ العمل على ذلك منذ أَكثر من عشرين عاماً.(البنك الدولي، 2017)

إن السياسات التي تدمج المرأة بصورة أفضل في الاقتصاد يُمكنها المساهمة في زيادة الدخل الكلي، وتحقيق تحسن كبير في أفاق الاقتصاد. (البنك الدولي،2017) ومن الملاحظ أيضاً، الزيادة المستمرة في عدد النساء اللواتي يدرن مشاريعهن الخاصة، فهذا مؤشر يدل على زيادة الوعي من قبل السيدات الأردنيات، وزيادة الإقبال على المشاريع، مما يؤكد قدرة المرأة على تحمل المسؤولية، وأنه إذا ما اتيحت للمرأة فرصة القيادة، فإنها تقود بالفعل بكفاءة.

ومن الجدير بالذكر انه قد بلغ عدد الإناث في المملكة الأردنية الهاشمية 4.6 مليون من مجموع السكان الكلي لعام 2016، وبنسبة بلغت 47%. وبصيغة أخرى تدل الأرقام على أن مقابل كل 100 أنثى في الأردن هنالك 113 ذكر.

والجدول(3-2) يبين نسبة النساء والرجال الذين يديرون مشاريعهم الخاصة المنتجة والمدرة للدخل.

جدول (2-3)

جدول يبين نسبة النساء والرجال الذين يديرون مشاريع خاصة منتجة في الأردن بين عامي(2015-2012)

السنة	الإناث%	الذكور%
2012	27.1	72.8
2013	23.2	76.8
2014	34.1	65.9
2015	35.6	64.4

***المصدر: وزارة التنمية الاجتماعية(2016)**

حيث تشير نتائج الجدول أعلاه أن هناك فجوة واضحة بين الإناث والذكور وملكيتهم للمشاريع الخاصة، إلا أن هذه الفجوة تقل مع التقدم بالسنوات ففي عام 2012 كانت نسبة الإناث 27.1% مقابل 72.8% للذكور، وفي عام 2015 نلاحظ تقلص الفجوة بين الإناث والذكور المالكين للمشاريع الخاصة فقد سجلت نسبة الإناث 35.6% مقابل 64.4% للذكور وهذا يدل على تطور الوعي والإدراك عند المرأة وقدرتها على تحمل المسؤولية الكاملة علماً بأن باقي الأراضي تمتلكها الدولة والشركات والمنظمات(وزارة الزراعة،2016).

وأما فيما يتعلق بالريادة في القطاع الزراعي بشكل خاص، وبما أن الزراعة مرتبطة بملكية الأراضي وتوزيعها فقد أشارت بيانات عام 2016 إلى أن نسبة ملكية الإناث للأراضي 16.2% مقابل 49.8% من الذكور كما شكلت مساحة الأراضي اللاتي تملكها الإناث 10.1% من إجمالي مساحات الأراضي الأردنية مقابل 68.4% يملكها الذكور(دائرة الإحصاءات العامة،2016).

وهذه النسبة لا تشير إلى أي علاقة حول المرأة واستثمارها في القطاع الزراعي فعند حساب المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن لا يؤخذ بعين الاعتبار القطاع الزراعي (الخاروف، 2017) لكن لا بد أن تكون هذه الفجوة ذات علاقة بشكل أو بآخر بموضوع علاقة المرأة بالرجل، فالفجوة

التي نراها بين ملكية الذكور والإناث ربما تعود إلى طريقة توزيع الإرث في ديننا الإسلامي الحنيف بالإضافة للعادات الإجتماعية المتمثلة بإخراج الاناث وخصوصاً المتزوجات منهن من دائرة مشاركتهن لإخوانهن وإخراجهن بأي طريقة ممكنة من حصصهن في الأراضي، وقد حاولت الدراسة الإستقصاء والبحث في نسبة الأراضي المزروعة، فوجدت أن المساحة المزروعة تعادل 2.7 % من إجمالي مساحة أراضي المملكة، في حال أن نسبة المساحة الصالحة للزراعة26.7% (وزارة تطوير القطاع العام،2015). وهذا يعد قصورا واضحا وجليا في مسؤؤليات قطاع الزراعة –من وجهة نظر الباحثة– إلا أن الدراسة لم تتمكن من إيجاد أي أرقام خاصة تدل على نسبة الأراضي المزروعة والمملوكة من قبل الإناث وهذا لا يشكل ضعفا في الدراسة إنما منبرا لطلب الاهتمام بوجود قاعدة بيانات؛ حيث أن البيانات تتحول إلى مؤشرات تبنى عليها السياسات والخطط لتعديل التقصير أو الخلل، وسواء كانت المرأة مالكة للأرض أو لا، إلا أن وجودها في القطاع الزراعي مهم ومؤثر جداً وهذا ما استطاعت الدراسة التوصل إليه، كما يجدر بالذكر أن هناك الكثير من النساء اللواتي يملكن مشاريع زراعية رائدة، فنرى المرأة المتعلمة والمرأة غير المتعلمة وحتى المرأة الأمية نجدها في القطاع الزراعي، لأن الكثير من المشاريع الزراعية وليس جميعها، لا تتطلب الكثير من المهارة والخبرة، بالإضافة إلى أن المشاريع الخاصة الزراعية تسمح للمرأة بالانتقال ما بين عملها بالمنزل وخارجه بسهولة اكبر، وتساهم في سلة الغذاء الأردني بريادتها ثم إدارتها لمشروعها.(تقرير التنمية الإنسانية، 2005).

فعندما نرى زيادة في مؤشر متوسط الإنفاق السنوي للأسر على الغذاء فقد بينت الدراسات نجد الأسرة الأردنية كانت تنفق 2.756 دينار سنة 2004على الغذاء، وقد ارتفعت نسبة الإنفاق إلى 3.814 دينار سنويا عام ،2010 كما ويمثل الإنفاق على القطاع الزراعي 6.8% من إجمالي الميزانية الاقتصادية (المرجع السابق). وهذا يدل على أهمية هذا القطاع وتأثيره الكبير على الأسرة والاقتصاد.

بلغ عدد سكان الأردن في نهاية عام 2016 (9.814) مليون نسمة، وأن عدد النساء (4.6) مليون نسمة (المجلس الأعلى للسكان، 2016).

وهذا الارتفاع في عدد السكان يدعو إلى سياسات تهتم بالقطاع الزراعي أكثر فتشجيع وجود المرأة فيه، وتعزيز ريادة العمل في قطاع الزراعة يساعد في رفع مستوى هذا القطاع، فهو المصدر الأساسي لسلة غذاء الأسرة الأردنية. ويجدر الإشارة هنا الى أن اول وحدة للجندر في الأردن أنشئت من قبل وزارة الزراعة(وزارة الزراعة، 2017)

وفي مقابلة أجرتها الباحثة مع مهندسين زراعيين وهما من القائمين على تشكيل وحدة الجندر في وزارة الزراعة حيث أفادا:

- **"الاهتمام بإدماج المرأة في المشاريع الزراعية لم يكن حديثاً، ففي عام 2000 تشكلت وحدة الجندر في وزارة الزراعة، وكانت تشجع النساء على البدء بمشاريعهن الخاصة ومساعدتهن عن طريق الدعم المادي والعلمي، ثم تمت إعادة هيكلة الوزارة عام 2004 وتغيير اسم وحدة الجندر إلى وحدة التنمية الريفية عام 2004 إلى أن تم إلغاء القسم بدون أي أسباب واضحة".**

وفي كلمة مقابلة مع مديرة صندوق النقد الدولي "كريستين اليغارد" عام 2017 حول معوقات ريادة المرأة، أشارت إلى أنها شديدة الإيمان بدور الموجِّهات والنماذج التي يحتذى بها. ففي كل دراسة استقصائية تلو الأخرى تذكر النساء هذا الأمر باعتبار أن هناك عقبات اجتماعية وحواجز تعيق تقدمهن فقد تمت دراسة 150 بلد وتبين أن 90% من هذه البلدان تعاني النساء الرائدات فيهن من عقبات. و طرحت الدراسة احد الحلول وهو وجوب الشعور بالمسؤولية تجاه بعضنا البعض. وهذا يؤيد ما قالته "كريستين اليغارد" مديرة صندوق النقد الدولي افي خطابها حول جرأة الاختلاف **"أحب أن أرى العالم وقد أصبحت المرأة تزهو بشعورها بالثقة؛ وتمتلئ فخرا بإنجازاتها من خلال ثقتها بذاتها؛ وتتردد أصداء نجاحاتها في مختلف مراكز القوة" (اليغارد،2014).**

2-4: التعليم الزراعي في الأردن

أما قطاع التعليم في الأردن فقد بلغ عدد الخريجين من كافة الجامعات الأردنية (61694) عام 2014 خريجاً منهم (56%) إناث أي أعلى من النصف (وزارة التعليم العالي، 2015). وهذا دليل على وجود المرأة المهم والمؤثر في كافة المجالات والميادين، فلا بد من الاهتمام بفكرها وتطوير وتوسيع مداركها حتى تصبح عنصرا فاعلا ومؤثرا على كافة الأَصعدة والا ستعد خسارة كبيرة سواء اجتماعية أو مادية ويبين الجدول (4) الملتحقين بالجامعات الأردنية من الذكور والإناث على مستوى البكالوريوس.

الجدول(2-4)

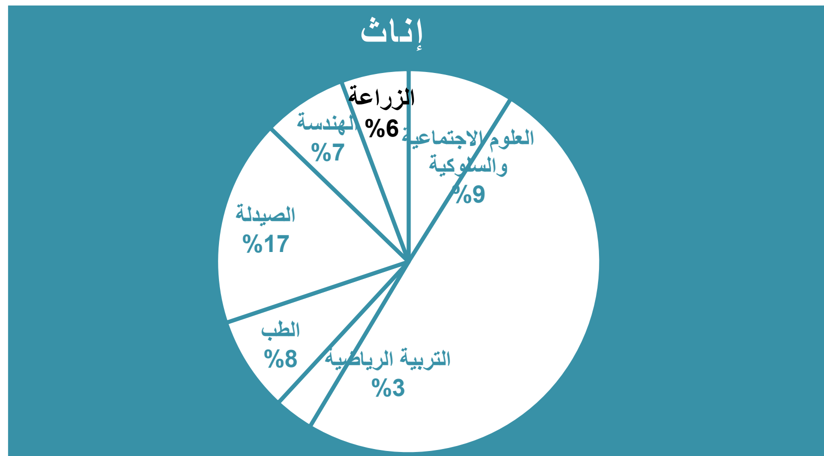
يبين الجدول أعداد الملتحقين بالجامعات الأردنية من الذكور والإناث على مستوى البكالوريوس حسب الحقل لعام 2015/2014

حقل التخصص	إناث	ذكور
العلوم الاجتماعية والسلوكية	4481	7886
التجارة و إدارة الأعمال	24966	58893
التربية الرياضية	1652	5207
الطب	4016	8737
الصيدلة	8730	12280
الهندسة	3561	5547
الزراعة	2860	4847

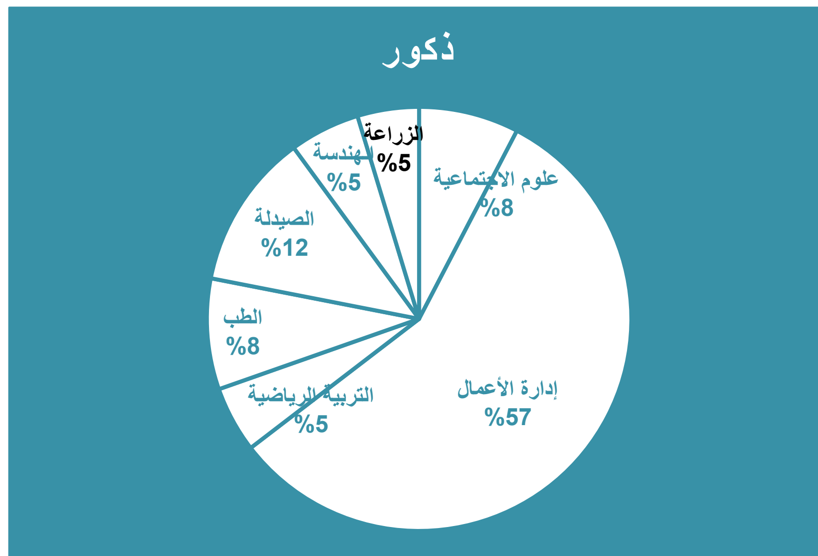
***المصدر: وزارة التعليم العالي، التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن(2015/2014)**

الشكل(2-1)

شكل يبين نسبة الملتحقين بالجامعات الأردنية من الإناث على مستوى البكالوريوس حسب الحقل لعام 2015/2014



الشكل (2-2) نسبة الملتحقين بالجامعات الأردنية من والإناث على مستوى البكالوريوس حسب الحقل لعام 2015/2014



بشكل عام يبين الجدول أعلاه ضعف نسبة التحاق الذكور والإناث على حد سواء، في تخصص الزراعة ولا بد أن السبب يعود لضعف سوق العمل وإشباعه منذ فترة طويلة، والجدير بالذكر أن تخصص الزراعة يحتاج إلى شخصيات رائدة ومبتكرة لأنه يقوم على الإنتاج وتطوير

المشاريع على العكس مما يظنه الكثيرون، فالمجالات الزراعية واسعة جدا في الأردن وليست مستحيلة التحقيق، وحقل الزراعة يلزمه شخصيات تمتلك سمات الريادة حتى يتفعل ويستمر بالنمو والتطوير لتحسين الدخل وهذا هو سبب اختيار الباحثة لدراستها حول المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات.

فقد اهتمت الجامعات الرسمية بتخصص الزراعة وما لوجود هذا العدد من الأقسام إلا دليل على أهميته الكبيرة في تطوير الأردن والقطاع الزراعي، وهي خمس عشرة تخصصاً كالاتي: الإنتاج النباتي والإنتاج الحيواني وإدارة موارد المياه والبيئة، وهناك تخصص الاقتصاد والإرشاد الزراعي، والتغذية وتكنولوجيا الغذاء، وإدارة الأراضي والمياه، والتربة والري والبستنة والمحاصيل وإدارة الأعمال الزراعية والتقنيات الحيوية للزراعة والأحياء البحرية في كلية الزراعة التابعة لمنطقة العقبة والأراضي والمياه والبيئة، وتنسيق وإنتاج الأزهار، والوقاية النباتية(وزارة التعليم العالي، 2016). وتدرس جميع التخصصات موزعة على كافة الجامعات الرسمية في المملكة وتختلف المسميات بين جامعة وأخرى.

ويحتل تخصص التغذية وتكنولوجيا الغذاء المرتبة الأولى في إقبال الإناث والذكور في كليات الزراعة ففي عام 2015 كان عدد الطالبات الملتحقات بهذا التخصص 243 طالبة و 298 طالب، وبالمقابل كان اقل التخصصات الزراعية إقبالا تخصص التربة والري فكان عدد الملتحقات 22 من الإناث طالبة وعدد الملتحقين الذكور 39 طالب في نفس السنة (المرجع السابق).

وبشكل عام نجد أن هناك تقبل لدخول الإناث لكلية الزراعة بالرغم من الأعداد القليلة مقارنة بالتخصصات الأخرى، وربما يعود السبب لمشاكل البحث عن العمل التي يعاني منها خريج وخريجة كلية الزراعة، وإكتفاء سوق العمل منذ فترة طويلة، نجد إهتمام اصحاب القرار بهذه الفئة المهمة والموجودة وهي في أسوأ الأوضاع، فظهرت الكثير من الجهات التي تحتضن خريجين وخريجات كليات الزراعةحيث تهتم هذه الجهات بدعم أصحاب و صاحبات الأفكار الريادية منهم في كافة المجالات الزراعية.

2-5: مهنة الهندسة الزراعية.

مهنة الهندسة الزراعية تعتبر مهنة عريقة فلها أطرها وأثرها واضح في القطاع الزراعي؛ حيث نشر في الجريدة الرسمية لعام 2015 نظام ممارسة مهنة **الهندسة الزراعية** ويقصد به العمل بمشروع خاص أو العمل في أي منظمة رسمية أو غير رسمية (الجريدة الرسمية، 2015).

ويبين الجدول (2-5)التالي مجالات ممارسة مهنة الهندسة الزراعية بالتفصيل حسب ما ورد بالجريدة الرسمية.

الجدول (2-5)

جدول يبين مجالات ممارسة مهنة الهندسة الزراعية في الأردن

المجال	المحتوى
الإنتاج	الإشراف على الإنتاج الزراعي وتصميم مراحل العمل
التنفيذ	الادارة والعمل في تطبيق المواصفات حسب الشروط والمقاييس
الإشراف	مراقبة المشاريع ومتابعة تنفيذها
التدقيق	مراجعة حسابات المشاريع وشروط السلامة للمشاريع
الرقابة والتفتيش	مراقبة الأمور القانونية للمشاريع
الخبرة	تقديم العون والمشورة
التصاميم الهندسية الزراعية	إجراء العمليات الحسابية والهندسية الزراعية
البحث و التطوير	متابعة الدراسات ومواكبة البحوث العلمية لحل المشكلات
التعليم الزراعي	التعليم في المجال الأكاديمي
الإختبار	التحقق من سلامة المنتجات الزراعية
التسويق	بيع وتداول وتصدير وخدمات ما بعد الحصاد
تقييم الأثر البيئي للمشاريع	تقييم الآثار المحتملة على البيئة
التغذية والتصنيع الغذائي	تقديم حميات التغذية السريرية والحميات
الإرشاد الزراعي	التوعية الزراعية وإدارة مخاطرها

المصدر: الجريدة الرسمية، عدد6781، 2015

قد تم اعتماد ستة شعب بموجب المادة (28) من القانون وهذه الشعب هي الإنتاج النباتي والوقاية النباتية والإنتاج الحيواني والتغذية والتصنيع الغذائي والاقتصاد والإرشاد الزراعي وأخيرا شعبة الموارد المائية والبيئة.

2-6: دور حاضنات المشاريع الزراعية في تطوير المشاريع الريادية:

الجهة الكبرى المسؤولة عن قطاع الزراعة بشكل عام هي وزارة الزراعة فعدد القوى العاملة في قطاع الزراعة 142.6 الف عامل وعاملة اي حوالي 1.5% من سكان المملكة وأن قيمة الناتج المحلي الزراعي الذي يقدر ب713.7 مليون دينار مبلغ كبير وذي تأثير كبير على ميزانية الأردن (وزارة الزراعة، 2017).

بالإضافة لوزارة الزراعة ومن خلالها وجدت جهات ومؤسسات عديدة تحتضن العمل الريادي الزراعي النسوي وتدعمه ويُمكننا إبراز أهم هذه المؤسسات بما يلي:

أ- نقابة المهندسين الزراعيين الأردنيين:

تأسست نقابة المهندسين الزراعيين عام 1966 بجهود ثلة مخلصة من أبناء هذا الوطن. وبدأت معها قصة طويلة من التعب والجهد والتخطيط للحفاظ على مهنة المهندس الزراعي، وتطويرها والارتقاء بها من جميع جوانبها سواء على الذكور أو الإناث. حيث بدأت بالعشرات من المهندسين الزراعيين واليوم بلغ عدد المهندسين المزاولين الذكور (7222)، والإناث (6844)، حتى عام 2015، وينتمون إلى(14) فرع في الأردن والضفة الغربية، تقدم لهم عشرات الخدمات في مجالات مالية وعلمية وفنية وتخصصية (التقرير السنوي لنقابة المهندسين الزراعيين، 2015).

ومن خلال اطّلاع الباحثة على نشاطات وأهداف النقابة تبين أن لها التأثير الأكبر طبعا من خلال توجيهات وزارة الزراعة والتزامها بكافة القوانين التي تضعها الوزارة حيث عملت على تطوير مجموعة من السياسات الداعمة للمهندسين الزراعيين عامة والمهندسات الزراعيات وهذه السياسات

تشمل "صندوق ابدأ" و"مؤتمر المهندسة الزراعية الدوري"، و"مركز التدريب المستمر"، و"برنامج تدريب المهندسين الزراعيين" ومن خلال مقابلة الباحثة، وإلحاحها في الأسئلة داخل وخارج مجتمع نقابة المهندسين الزراعيين بكافة فروعها في المملكة تبين أن أهم هذه السياسات المؤثرة في تطوير المهندسات الزراعيات هو **صندوق ابدأ**.

حيث انطلق هذا الصندوق عام 2012 بفكرته التي تبلورت، بسبب محدودية وجود فرص عمل للمهندسين والمهندسات الزراعيات، فهو يوفر كافة الاحتياجات اللازمة لبدء المشروع زراعي، بالرغم من أن راس المال الذي بدأ ب (6000) دينار من ريع التبرعات من منظمات غير ربحية حيث توزع هذا المبلغ المالي على مجموعة من المشاريع ويتم السداد بشكل ميسر، فآلية عمل الصندوق كما تقول المهندسة "مها قدسية" و "ختام ساري" اللتان تترأسان لجنة صندوق ابدأ في مقابلة أجرتها الباحثة معهما خلال فترة الدراسة.

- **"يعمل على مبدأ التنافس حيث يتقدم من يجد بنفسه مؤهلات لعمل مشروع زراعي من خلال عرض الجدوى الاقتصادية المفصلة، وبعد اجتماع لجنة الصندوق، علماً بان هذا الصندوق يراعي الفروقات الجندرية فيتم استثناء الذكور في حالة تساوي النقاط مع الإناث وهذه السياسة وجدت لأن النقابة تراعي ظروف المهندسات الزراعيات الاجتماعية والاقتصادية التي تختلف عن الذكور".**

ومن خلال المقابلات الشخصية للمهندسات الزراعيات تبين أن عددا كبيرا منهن قد بدأن قصة نجاحهن بالإعتماد على هذا الصندوق وتبلغ نسبته 11.9% من عينة الدراسة.

وأما السياسة الأخرى التي أوجدتها نقابة المهندسين الزراعيين فهي تنظيم **مؤتمر المهندسة الزراعية الدوري** الذي نظم حديثا لأول مرة بتاريخ 2017/12/17 برعاية سمو الأميرة سمية بنت الحسن رئيسة الجمعية العلمية الملكية، حيث يعد هذا المؤتمر الأول من نوعه في المملكة فهو يتناول

جميع الأمور التي تخص المهندسة الزراعية الأردنية وكان بعنوان: "نحو ريادة وتميز المهندسة الزراعية".

وقد تمت مقابلة رئيسة لجنة المؤتمر التي أفاضت بشرح مفصل لأوراق العمل التي عرضت في المؤتمر وأهدافه وتوصياته وصرحت بأن:

- **"مؤتمر المهندسة الزراعية الدوري سيكون السبب الرئيسي في تعزيز ومساعدة المهندسات الزراعيات اللواتي يرغبن بتطوير انفسهن على الصعيد العام أو الخاص".**

ومن أهم توصيات هذا المؤتمر انخراط المهندسة الزراعية في سوق العمل والاستفادة من البرامج الدولية التي تعنى بمسائل تمويل المرأة، بالإضافة إلى فرض نسبة من المناصب في المراكز القيادية للمهندسات الزراعيات الرائدات في العمل الزراعي لأنها اهم وسيلة لوصول المرأة".

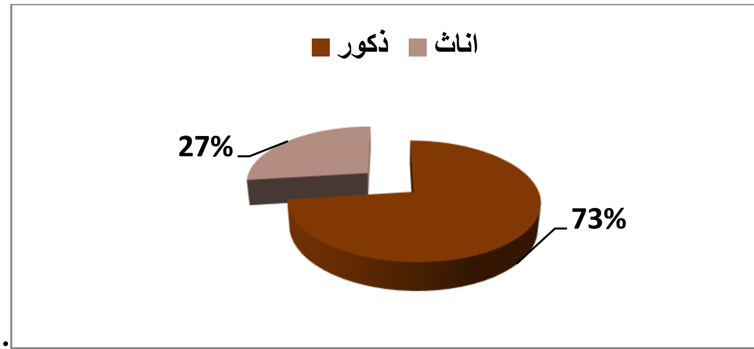
ب- **مؤسسة الإقراض الزراعي:**

تمنح المؤسسة القروض للمشاريع الزراعية المنتجة، وبخاصه ما يهدف منها إلى إحياء الأراضي الزراعية وشرائها وإصلاحها، كالتجدير والحراثة العميقة والقلابة ومشاريع الري والصرف وغرس الأشجار وزراعة الخضار ومحاصيل العلف والحبوب والمحاصيل الصناعية وتربية الحيوانات المنتجة والدواجن، والنحل والأسماك وكل ما يؤول إلى زيادة الثروة الحيوانية والتوسع الزراعي.

حيث بلغ راس المال المدفوع في نهاية عام 2015 (60) مليون دينار، وبلغ إجمالي القروض التي قدمتها المؤسسة خلال عام 2015 (37،1) مليون دينار مقارنة بنحو(34،5) مليون دينار عام 2014 أي بزيادة حوالي (2،6) مليون دينار وذلك انسجاما مع سياسة مؤسسة الإقراض الرامية إلى تلبية الطلب المتزايد على القروض الزراعية (مؤسسة الإقراض الزراعي، 2015).

الشكل(2-3)

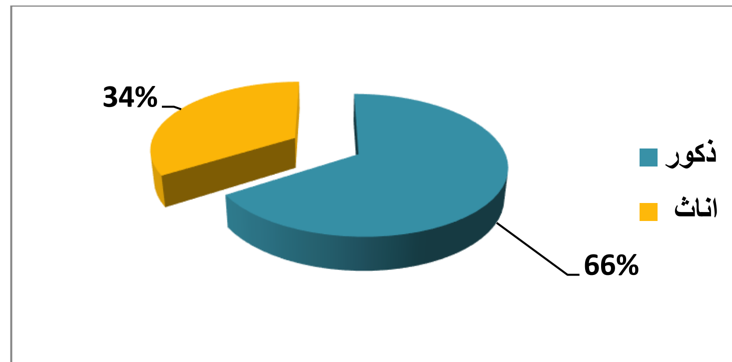
توزيع قيم القروض حسب النوع الاجتماعي عام 2015



المصدر: التقرير السنوي لمؤسسة الإقراض الزراعي عام 2015

الشكل(2-4)

توزيع عدد القروض حسب النوع الاجتماعي عام 2015



المصدر: التقرير السنوي لمؤسسة الإقراض الزراعي عام 2015

فهذه الحاضنات للأعمال الزراعية وجهودها الكبيرة تساهم في تطوير وخلق الريادة في الأردن وتشكل جزءا مهما و أساسيا في تطوير الاقتصاد الزراعي .

وفضلا عن المؤسستين السابقتين هناك مؤسسات أخرى لا يمكن التقليل من دورها الداعم لعمل المرأة في القطاع الزراعي، ومن اهم هذه المؤسسات الأسرة، الجمعيات بشكل عام، ومنظمات المجتمع المحلي.

الفصل الثالث

الريادة: المفهوم والنظريات

- مقدمة
- مفاهيم ومصطلحات الدراسة
- تعريف الريادة ومفهومها
- نظرية السمات
- نظرية دافعية الإنجاز
- نظرية الإبتكار
- النظرية الاقتصادية
- نظرية السلوك المخطط
- نظرية بيكر 1962
- نظرية تدرج الحاجات لأبرهام ماسلو

الفصل الثالث

النظريات المفسرة للريادة

3-1 : مقدمة

تُعتبر ريادة الأعمال فلسفة إدارية جديدة تهدف لضمان بقاء واستمرارية الأعمال بجانب قيام المنظمات، عن طريق استغلال الفرص وإدارة مواردها المحدودة بطرق تختلف جوهريا عن الأساليب التقليدية المعتمدة من قبل الآخرين، ولا يُمكن أن يتأتى ذلك إلا من خلال نظرة ورؤية ثاقبة وبعيدة تمكن صاحبها من الكشف عن بعض المنطلقات، وملاحظة بوادر النجاح البعيدة التي لا يراها الفرد الاعتيادي واجتهاده، فالريادة تقوم على فكرة رائدة تدعمها إرادة صلبة، ورؤية ثاقبة، ومبادرة نحو المجهول، مع تحمل عدد من المخاطر الناتجة عن تبني الأفكار والمشاريع الحديثة.(دياب،2012).

اشرنا في السابق أن الريادة مفهوم حديث تتجاذبه الدراسات ولا وجود لنظرية مفسرة له بحد ذاتها وبشكل مستقل عن العلوم الاجتماعية الأخرى؛ وعليه سيتم عرض أهم و أبرز النظريات الاجتماعية والنفسية والجندرية والاقتصادية المفسرة للريادة بشكل عام وليس على الصعيد الخاص.

3-2: مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

الريادة في اللغة: "الرائد الذي يتقدم القوم يبصر لهم الكلأ ومساقط الغيث، والجمع رواد، والريادة التقدم في الإنجاز".(ابن منظور،2005).

الريادة(Entrepreneurship): هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة بأنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة (Providing value) إلى بعض المنتجات أو الخدمات.

وهذه المنتجات أو الخدمات قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة(Unique)، ولكن يجب أن يضيف الريادي لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية. (النجار والعلي،2006، ص6)

الريادي(Entrepreneur): هو الشخص الذي يجلب الموارد، والعمالة، والمواد، والأصول الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل. كما وأنه الشخص الذي يكون مسروراً بتأمين الثروة للآخرين.(المرجع السابق)

المشروع(Project):أي مجهود مؤقت يتم القيام به من أجل الحصول على منتج(product) أو خدمة(service) أو نتيجة(result)، ويقصد بالمشروع، مجموعة الأنشطة المرتبطة ببعضها والتي يجب تنفيذها وفقا لترتيب معين حتى يكتمل العمل ككل. وترتبط الأنشطة ببعضها وفقا للتتابع المنطقي لمراحل إنجاز المشروع بحيث لا يمكن البدء في بعض الأنشطة قبل الانتهاء من أنشطة أخرى. وعادة ما ينظر إلى النشاط (activity) في المشروع المعين على أنه عمل يتطلب وقت وموارد لإنجازه. وبصفة عامة يفترض تنفيذ المشروع لمرة واحدة فقط. وتعني إن هناك أمكانية لعدم تكرار نفس التتابع في الأنشطة في المستقبل(أمير،2013).

المشاريع الريادية (Entrepreneurial Project): هي كيان تنظيمي مستقل بذاته يعمل في قطاع يملكه ويديره، أو يديره فقط، منظم/ ريادي "رجل أعمال" يعمل على التوليف والمزج بين عناصر الإنتاج (الأرض، الموارد، العمل، ورأس المال)، بحيث يوجهها لإنتاج أو تقديم سلعة أو خدمة أو مجموعة من السلع والخدمات، وطرحها في السوق، من أجل تحقيق أهداف معينة لزيادة الطاقة الإنتاجية في المجتمع خلال مدة معينة (زيدان،2005).

حاضنات الأعمال: مؤسسات أو منظمات تتبع مراحل مخططة لإنشاء وتقوية عود الشركات النامية.(مجلس البحث العلمي، 2005).

الجمعية العلمية الملكية: شيدت في عصر المغفور له بإذن الله الحسين بن طلال من قبل أخيه الحسن بن طلال وهي جمعية تعنى وتطوير المشاريع الحكومية والتجارية الصغيرة منها والكبيرة، وتطوير البحث العلمي بهدف الإرتقاء بمستوى المملكة الأردنية الهاشمية في القطاع التجاري والصناعي والزراعي. بدعم

المهندسة الزراعية: الأنثى الحاصلة على شهادة البكالوريوس من إحدى كليات الزراعة، وتكون عضواً في نقابة المهندسين الزراعيين، والحاصلة على شهادة ممارسة مهنة الهندسة الزراعية.

التعريفات الإجرائية:

المشاريع الزراعية الريادية: هي المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي أسسنها المهندسات الزراعيات الأردنيات خريجات كلية الزراعة، والمسجلات في نقابة المهندسين الزراعيين، المنتجة والمدرّة للدخل حتى انتهاء وقت الدراسة.

حاضنات الأعمال الزراعية: المؤسسات المعنية بتطوير أو تمويل المشاريع الزراعية في الأردن وتشمل وزارة الزراعة، ونقابة المهندسين الزراعيين، ومؤسسة الإقراض الزراعي وكلية الزراعة.

3-2: تعريف الريادة ومفهومها:

يعود الفضل إلى" ريتشارد كانتيلون" (Richard Cantillon)، الذي يعد أول من أدخل مصطلح الريادة إلى النظرية الاقتصادية، والذي يرى بأن الريادة هي تحمل المخاطر، وينسحب هذا المفهوم على التجار والمزارعين والمهنيين والحرفيين والمالكين الأخرين، حيث تتمثل المخاطرة في أن التاجر مثلاً يشتري السلع بأسعار محددة، ويبيعها لاحقاً بأسعار غير معروفة. وهذا يعني أنه قد ترتفع الأسعار أو تنخفض مستقبلاً، وهذا يحمل في طياته المغامرة والمخاطرة والتعامل مع ظروف وحالات غير واضحة، وخصوصا في مجال الزراعة.(العنزي،2001)

وأما مفهوم (الريادي) فيعود استخدامه إلى "ساي" (Say) الذي يعد أول من أدخل مصطلح الريادي إلى النظرية الاقتصادية، والذي ميز بين الأرباح التي يحصل عليها الريادي عن تلك الأرباح التي يحققها راس المال، وهو بذلك يؤكد قدرة الريادي على استغلال رأس المال وتوظيفه بالعملية الإنتاجية بكفاءة للحصول على الأرباح. (المرجع السابق) .

أما كتاب الاقتصاد فقد اختلفت آراؤهم حول مفهوم الريادة، وكان ذلك بعد عام 1900، حيث يرى (آدم سميث) (Adam Smith) أن الريادي هو من يملك رأس المال أو المزود له، وهو في نفس الوقت يكون وسيطا بين العاملين والمستهلكين، أما (آلفرد مارشال) (Alfred Marshal) فقد اعتبر القدرة الريادية كأحد عناصر الإنتاج، مثل رأس المال، والعمل، والأرض وتمثل الريادة أحد تكاليف الإنتاج للمؤسسة، ويشير (مارشال) إلى أن الريادي هو من تتوافر فيه الوظائف الآتية: المخاطرة، والابتكار، والإدارة (مبارك، 1999).

وجدير بالذكر أن هناك ما لا يقل عن 1600 جامعة تقدم 2200 دورة في ريادة الأعمال سنوياً (Kats, Jerome, 2003).

ومن الملاحظ في آخر خمس سنوات، أن الأكاديميات وكليات إدارة الأعمال في جميع أنحاء العالم قد أخذت منحنى جديد في دراسة مجال الإدارة، ويعود السبب إلى الرؤية جديدة لريادة الأعمال، فقد فاق نمو كل قسم لريادة الأعمال 77% عن أي قسم في إدارة الأعمال في هذه الجامعات (Shaver,2014).

وأما بخصوص الريادة النسائية في الأردن، فتعد من الدول العربية التي اهتمت بالريادة والرياديين؛ حيث أكدت الكثير من الدراسات أن الأردن سعى ومنذ العشرين سنة الماضية بالاهتمام بالريادة والرياديين لكن هذا الأمر يتطلب أن تصبح الريادة ثقافة مجتمع، ويجب على الحكومة، جعلها أساسا في مناهج الدارسين التعليمية (برهومة،2014).

ولتعميم التجارب الريادية على جميع المحافظات، يجب تحديد الرواد الناجحين وعرض قصص نجاحهم على الرياديين العاملين في المحافظات المختلفة، إذ يوجد في الأردن الكثير من التجارب التي خاضها الرياديون بنجاح، وستكون مثالًا يحتذى به من قبل الرواد الموجودين في جميع أنحاء المملكة، لتشجيعهم على السير في طريق النجاح ذاته وتمكينهم من مواجهة التحديات.

فمنذ تولي جلالة الملك عبدالله الثاني عام 1999، عمل إصلاحات اقتصادية كثيرة من خلال اعتماد الكثير من التدابير للنهوض بعجلة التقدم، فقد كان الاهتمام بموضوع الريادة جليا وواضحا فهناك (جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز بالقطاع الخاص) والتي تهدف إلى تعزيز روح الريادة والجودة والتميز في القطاع الخاص وتمنح مرة كل عامين، والجدير بالذكر أنها تشمل القطاع الزراعي والمشاريع الخاصة الزراعية بكافة فروعها (الطهراوي، 2016، ص205).

بالإضافة إلى (جائزة الملك عبدالله الثاني للعمل الحر والريادة)، التي صدرت عام 2004، وتهدف إلى تعزيز رؤى – سيد البلاد– الملك عبد الله الثاني ابن الحسين حول موضوع العمل الحر والريادة بإقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة كنهج هام لاستغلال الطاقات المعطلة وإلحاقها بالأيدي المنتجة التي تساهم في البناء والتنمية والاعتماد على الذات في خلق الدخل، والذي يخرجها من دائرة العوز وانتظار الوظيفة، وتشجيع المواطنين على إقامة المشاريع الصغيرة وتطويرها، وتوجيه طاقاتهم للعمل الحر والريادة، وترسيخ قيمة العمل الحر وأهميته للمجتمع الأردني، وتشجيع أصحاب الأفكار الريادية على وضعها موضع التنفيذ (صندوق التنمية والتشغيل ريادة، 2017). وفي لقاءه مع مجموعة

من الرياديين أكد –جلالة الملك عبدالله الثاني– على أنّ أهمية ريادة الأعمال، تكمن في كونها عنصراً أساسياً في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وتوفير فرص عمل إضافية للأردنيين، وشدد جلالته بقوله: – **"التحديات التي تواجه الأردن ليست سياسية أو أمنية، بل التحدي الأكبر أمامنا هو الوضع الاقتصادي وتوفير فرص العمل"** (جريدة الغد، 2017).

وقد حذت الملكة –رانيا العبدالله– حذوه من خلال اهتمامها بموضوع الريادة بشكل خاص، وفهمها العميق لأهميتها وتوابعها، فقد وضعت الكثير من السياسات لدعم مسيرة الرياديين والوقوف جنبا إلى جنب فهناك (جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة) ومن المعروف بأن جميع السياسات التي تتخذها هذه الجائزة ما هي إلا أهداف وطنية تحمل الأسرة الأردنية لتنمية روح ريادة الأعمال، بالإضافة إلى اهتمامها بفئة الرياديين الطموحين من عامة المجتمع، لتمكينهم من تحويل أفكارهم الإبداعية إلى خطط عمل ناجحة لمنتجات وخدمات ذات قيمة اقتصادية عالية. بالإضافة إلى تحفيز مفهوم الريادة الشامل ودعم الإبداع واحتضان الأفكار الناجحة لتسهيل بناء مشاريع ناشئة، وتحدث تغييراً جذرياً في نظرة المجتمع للإبداع والمبدعين، كما أنها تمثل فرصة لتنمية مهارات التواصل والمشاركة بين الرياديين.

فنجاح الريادة في الأردن يعتمد على بيئة الأعمال فيه، ممثلة بالقوانين والتشريعات المنافسة، وطموح وتصميم الرواد في تطوير شركاتهم، وتطوير الخدمات الداعمة لدخول الأسواق التصديرية.

وعن مدى مساهمة المشروعات الريادية في الاقتصاد الأردني تبين أن نسبة الشركات الميكروية (الصغيرة والمتوسطة الحجم) المسجلة حاليا في وزارة الصناعة والتجارة تبلغ 6.99% وجميعها بدأت كمشروعات، ولذلك ينبغي مواجهة تحدي إقناع فئة الشباب للدخول في تجربة ريادية أولاً، وثانياً مساندة الشركات الموجودة حالياً لتنمو (وزارة الصناعة والتجارة، 2016).

أن ثقافة ريادة الأعمال قادرة على منع تسرب الكفاءات الأردنية إلى الخارج وهجرة الكوادر البشرية المدربة، بالإضافة إلى قدرتها على جذب استثمارات للمملكة من خلال الشركات التي تنشأ لهذه الغاية، وأن تقديم الدعم الحقيقي للبرامج التي تعمل على تطوير ثقافة ريادة الأعمال وتطوير مهارات الرياديين يسهم في زيادة إعداد المهتمين في الريادة وجودة المشروعات التي تنبثق عنها بالإضافة إلى قدرتها على المنافسة.

"فجلالة الملك –عبد الله الثاني– يؤمن بأهمية تطوير ريادة الأعمال لدورها في توفير فرص عمل مستدامة ترسخ مفهوم الاعتمادية على الذات وبهدف تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة" (الرأي، 2016).

وبالنظر إلى التسهيلات المالية، والائتمانية الممنوحة والميسرة من قبل كافة بنوك المملكة، فقد وصلت المؤشرات إلى 217.1 مليون دينار أردني لقطاع الزراعة فقط عام 2015 (البنك المركزي الأردني، 2016)، وهذا يدل على الاهتمام الواضح بتطوير الريادة في هذا القطاع، وأهميته وتأثيره ووجوده ضمن لائحة أهداف التنمية في الأردن.

ويضيف "المعشر" –نائب مدير البنك الأهلي حاليا–، ويعتبر أحد الرياديين في المملكة، أن التجارب الريادية يجب أن تصل للمحافظات عن طريق تسليط الضوء على قصص النجاح للشركات الصغيرة للاستفادة من خبراتهم ونجاحاتهم واخذ قصص نجاحهم كمثال يحتذى به، وتشجيع القطاعين الخاص والعام على التعاون فيما بينهم من اجل تنمية الريادة في المملكة من خلال توفير المتطلبات اللازمة لتشجيع البيئة الريادية المناسبة.(جريدة الراي،2014).

فالمملكة الأردنية الهاشمية تعتبر من الدول العربية التي تملك أساسيات تؤهلها لاستقطاب رواد الأعمال واستثماراتهم لموقعها الجغرافي ومستوى التعليم والثقافة فيها.

إن نشر ثقافة الريادة والإبداع، يهدف إلى تنمية الفكر الريادي والإبداعي بين فئة الشباب وتشجيعهم على المشاركة في تنمية الاقتصاد الوطني عبر تأسيس وتطوير مبادرات وشركات ريادية في جميع المحافظات حيث يؤدي ذلك إلى توفير الوظائف ورفع مستوى المعيشة، من خلال إيجاد مصادر دخل ذاتية.(المرجع السابق).

3-3: النظريات المفسرة للريادة

وبعد مراجعة النظريات المتعلقة بالريادة اتضح وجود عدد كبير منها، ومع ذلك سيتم اختيار أكثر النظريات صلة بموضوع هذه الدراسة؛ إذ أن حصر نظريات الريادة جميعها ليس بالأمر السهل:

3-3-1: نظرية السمات

السمة لغة تعني " اتسم الرجل جعل لنفسه (سمه) يعرف بها" (عدس، 2002).

اعتبر "غوردن ألبورت" من الرواد الأوائل الذين قاموا بدراسة السمات, حيث إنه كان يشير إليها أحيانا بالنزعة. وفي مقاربته فإن السمات المركزية هي أساسية لشخصية الفرد. في حين أن الصفات الثانوية تكون أقل أهمية وتعتبر سطحية وهامشية. السمات المشتركة: هي تلك السمات المعترف بها في إطار ثقافة ما ويمكن أن تختلف من ثقافة لأخرى. سمات الجوهرية: هي تلك السمات التي يعرف

ويتميز بها الفرد وهناك الكثير من الكلمات التي يمكن أن تحدد سمات الشخص فقد يوصف الشخص بأنه ذكي او خجول او متواضع او عدواني الى غير ذلك. فالسمات اذاً هي مفاهيم استعدادية نزوع ايجابي لدى الشخص ينقل الاستعدادات بطريقة معينة عند نوع معين من المؤثرات أي أن الشخص ينقل الاستعدادات السيكولوجية من موقف الى موقف اخر لانها تتضمن قدراً من احتمال سلوك الشخص بطريقة معينة (العنزي، 2001).

2-3-3: نظرية دافعية الإنجاز

تنسب هذه النظرية النفسية إلى "ديفيد ماكيلاند" الذي ارسى قواعدها و أسس مبادئها؛ حيث يشرح فيها الجذور العميقة النفسية للريادة، ومن مآخذ هذه النظرية انها ضد الفردية وبالتالي فهي تبقى في الدائرة التقليدية مما يحول دون الابتكار، ويبين لنا "ماكيلاند" أن هناك ثلاثة دوافع تؤدي بالإنسان إلى الإنجاز ومن ثم إلى الريادة بغض النظر عن النوع الاجتماعي. وأول هذه الدوافع هي الحاجة للإنجاز (The Need for Achievement)

حيث يفضل الرياديون التطور والظهور، ويرغبون بعمل الأفضل على الإطلاق طوال الوقت، وبالتالي لا ينتظرون الصدفة للنجاح، فهم يقيسون مخاطر الوصول للهدف ويفضلون العمل شخصيا على حل المشكلات والخروج منها ذاتيا، ويتحملون نتائج الفشل والخسارة بروح رياضية، وحاجتهم للإنجاز وإثبات انفسهم تفوق حاجتهم للوصول إلى النتائج المادية.

فاذا نظرنا لمعظم الرياديين الذين جمعوا ثروة، سنجد انها كانت تحقيقا لهدف غير مادي، لم تكن مهمة "بيل غيتس" أن يكون اغنى رجل بالعالم، بل كانت مهمته الحقيقية جهاز حاسوب شخصي على كل مكتب وفي كل بيت، وفعلا حقق ذلك.(هاشمي،2011).

وأما الحاجة الثانية التي يرى "ماكيلاند" أنها تشكل دافعا أساسياً للإنجاز فهي الحاجة للانتماء (The Need for Belongigness)؛ حيث ربطها بصفات عديدة، فالريادي يؤمن بوجود صداقات

وعلاقات بين الأشخاص، ويفضل أن يكون مقبولا بين الآخرين، وهو يرتاح للنظام الاجتماعي من داخلهم.(رشوان،2015).

وأما الحاجة الثالثة التي تدفع الإنسان الريادي إلى الإنجاز من وجهة نظر"ماكيللاند" فهي الحاجة للسلطة(The Need for Authority)؛ حيث يفضلون التحكم بالاخرين وبالمواقع، ويستمتعون بعملية التنافس على المواقع(Jitendra, 2014)

3-3-3: نظرية الابتكار.

تنسب هذه النظرية إلى "شومبيتر""Schumpeter" وتعرف باسمه؛ حيث يطلق عليها نظرية الابتكار(Theory Of Innovation). ومع أن البدايات الأولى لهذه النظرية تعود إلى عام (1943)، غير انه طرأ تغيير وتطوير عليها من قبل علماء الاقتصاد في السنوات اللاحقة بعد وفاة مؤسسها "شومبيتر"، وذلك لأهميتها البالغة في تفسير الريادة عن طريق العديد من علماء الاقتصاد حتى عام (1988) ويرى أن الريادي هو المبدع والذي يقدم ابتكارا غير مسبوق وقد قدم "شومبيتر" مفهومه للريادة على انها التفكيك الخلاق، حيث يمثل هذا التفكيك الخلاق المحرك والدافع الذي يحفظ راس المال ويساعد الريادي ويدفعه للتقدم من خلال الأفكار الخلاقة والمبدعة، والتي تبدو قوية ومربحة؛ وقد استمرعلماء الإجتماع بتعديلها حتى ظهرت بشكلها الجديد وسميت بنظرية "الابتكار الحديثة" (Modern Theory Of Innovation)؛ حيث أُعتبر الابتكار من أهم عوامل عملية التطوير الاقتصادي في آخر عشر سنوات، لأن تطور المجتمع مرتبط بالاقتصاد، وبالتالي فان الابتكار اخذ مكانة كبيرة في تطوير المجتمع(Sundbo,1988). وتفسر النظرية أيضا وجود أشخاص قاموا بابتكار مشاريع جديدة وخلاقة يطلق عليهم اسم الرياديين(Sundbo, 1988). وقد ظهرت العديد من المسارات التي تبنت هذه النظرية، وتفرعت إلى خمسة فروع مهمة لكي تتمكن من تفسير ريادة الأشخاص، فقد اهتم المسار الأول: بدراسة عملية قدرة الريادي على ابتكار منتج جديد في السوق

ليس له مثيل أو منتج بجودة عالية، وثانيها: المسار الذي يدرس ويفسر قدرة الريادي على ابتكار طريقة جديدة وفريدة للإنتاج، أما ثالثها: فهو المسار الذي يوضح عملية فتح سوق جديد لأي فرع من فروع الإنتاج في المنطقة، والمسار الرابع: الذي يبحث في طريقة عمل الريادي عند عثوره لمصدر جديد للمواد الخام أو المواد شبه المصنعة بغض النظر اذا كانت موجودة قبلا أو لا، والمسار الخامس والأخير: الذي يفسر طريقة الريادي في تنفيذ وإنشاء صناعة جديدة أو منظمة جديدة.

ويُمكن القول بأن نظرية شومبيتر تلقى قبولا لدى عدد غير قليل من الباحثين في مجال الريادة وقد ظلت أفكار واستنتاجات "شومبيتر" تمثل مرجعا رئيسيا للعديد من الباحثين الذين جاؤوا من بعده (زيدان،2005).

3-3-4:النظرية الاقتصادية

يعود الفضل إلى "ريتشارد كانتيلون"(Richard Cantillon)، الذي ادخل مصطلح الريادة إلى النظرية الاقتصادية، ويرى بأن الريادة هي تحمل المخاطر، ويطبق هذا المفهوم على التجار والمزارعين والمهنيين والحرفيين والمالكين الآخرين، حيث تتمثل المخاطرة في أن التاجر مثلا يشتري السلع بأسعار محددة، ويبيعها لاحقا بأسعار غير معروفة في المستقبل. وهذا يعني انه قد ترتفع الأسعار أو تنخفض مستقبلا، وهذا يحمل في طياته المغامرة والمخاطرة والتعامل مع ظروف وحالات غير واضحة .وقد قدم "بيوكليوا" مفهوما جديدا للريادي ووصفه بالشخص الذي يتحمل المخاطر ، يخطط، ويشرف، وينظم المشروع الذي يملكه، وهو بذلك يعطي أهمية للريادة من خلال الأبعاد الإدارية في مشكلة ملكية المشروع. (مبارك،2005).

أما علماء الاقتصاد فقد اختلفت آراؤهم حول مفهوم الريادة. وكان ذلك بعد عام 1900، حيث يرى "ادم سميث" (Adam Smith) بان الريادي هو من يملك راس المال أو المزود له، وهو في نفس الوقت يكون وسيطا بين العاملين والمستهلكين، أما "الفرد مارشال" (Alfred Marshal) فقد

اعتبر القدرة الريادية كأحد عناصر الإنتاج، مثل راس المال ، والعمل، والأرض وتمثل الريادة احد تكاليف الإنتاج للمؤسسة، ويشير مارشال إلى أن الريادي هو من تتوافر فيه الوظائف الآتية: المخاطرة، والابتكار ، والإدارة (المرجع السابق).

3-3-5: نظرية السلوك المخطط.

تعد نظرية السلوك المخطط نظرية نفسية وضعها اجزين (Ajzen) في عام 1985، فهي تفسر العلاقة بين المواقف والسلوك. وهي عبارة عن تطوير لنظرية "الفعل المعقول"؛ حيث حصل على نظرية السلوك المخطّط التي تؤكد على قاعدة النية قبل أداء السلوك، لكنها تتطرق إلى الحالات التي لا يسيطر فيها الفرد على كل العوامل التي تؤثر على الأداء الفعلي للسلوك. ونتيجة لذلك فإن نظرية "آجزين" تؤكد على أن حدوث السلوك الفعلي يتناسب مع مقدار السيطرة التي يمارسها الفرد على سلوكه وقوة نوايا هذا الفرد لتنفيذ هذا السلوك(Jarar, 2011).

وفقا لهذه النظرية، يفسر سلوك الإنسان من خلال ثلاثة أنواع من الاعتبارات، أولها حول الاعتقادات؛ حيث يعتقد الريادي، ويفكر بالاحتمالات اللاحقة للسلوك ويقيم أهميتها بالنسبة له، والاعتقادات تنتج موقفاً مناسباً أو غير مناسب نحو السلوك، وتأتي الاعتقادات المعيارية، وهو النوع الثاني من الاعتبارات، فالريادي يعتقد ويؤمن بتوقعات الآخرين المعيارية ويتحرك لديه الدافع النفسي للامتثال لهذه التوقعات.

وأما الاعتبار الثالث من وجهة نظر "اجزين" فهو(معتقدات التحكم)؛ حيث يقصد بها العوامل التي يُمكن أن تسهل أو تعيق تأدية السلوك الريادي للفرد والقوة المؤثرة لهذه العوامل، ومعتقدات التحكم تؤدي إلى السيطرة السلوكية المتصورة. إجمالا، فإن الموقف تجاه السلوك، المعيار الشخصي، والشعور بالسيطرة السلوكية يؤدي إلى تشكيل نية سلوكية (العنزي، 2001).

وتؤكد النظرية أنه كلما كان الموقف والمعيار الشخصي أكثر ملاءمة للسلوك، وكانت السيطرة السلوكية المتصورة أقوى، فإن نية الشخص لأداء السلوك المعين ستكون أقوى، وبفرض درجة كافية من السيطرة الفعلية على السلوك، فإن المتوقع من الناس هو أن ينفذوا نواياهم عندما تكون الفرصة سانحة وبالتالي فإنه يكمن الفرض بأن النية تسبق وقع السلوك مباشرة (المرجع السابق).

3-3-6: نظرية بيكر 1962

يعد " بيكر" من أقدم الباحثين الاقتصاديين الذين سعوا لتطوير نظرية رأس المال البشري ، إذ حول تركيزه إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال الموارد في رأس المال البشري. حيث بدأ دراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم، و صحة، وتكوين، وركز أبحاثه ودراساته على التدريب العام وهو ذلك النوع من التدريب الذي يحصل من خلاله الفرد على مهارات عامة يفيد بها منظمته، كما يُمكن له أن ينقلها إلى منظمة أخرى، وعليه فإن الفرد هو من يتحمل تكلفة ذلك التدريب، وبالتالي فمعدل دوران العمل يرتبط ارتباطا قويا بتكاليف التدريب العام، أما التدريب المتخصص، فتتحمل فيه المنظمة كل التكاليف، ويرجع ذلك إلى أن التدريب المتخصص قد لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات العمل في أي منظمة أخرى، وبالنظر إلى التكلفة المرتفعة لذلك النوع من التدريب، فإن ترك الفرد المتدرب لعمله يعد خسارة رأسمالية للمنظمة وعليه فإنه يتحتم على هذه المنظمة دفع أجور أعلى وتوفير ظروف عمل أحسن حفاظا على أفرادها.(القريشي، 2005)

3-3-7: نظرية تدرج الحاجات لأبراهام ماسلو.

تدرج الحاجات أو تدرج ماسلو للحاجات أو هرم ماسلو Maslow's Hierarchy of) (Needs هي نظرية نفسية قدّمها العالم أبراهام ماسلو في ورقته البحثيّة "نظريّة الدافع البشري" عام 1943 وتعتبر موجها فعالا للمنظمات في فهم دوافع الأفراد، وهي " تعد الدراسة النظرية والعلمية

الأولى التي أوضحت أن دوافع الفرد في العمل لا تكمن في الدوافع الاقتصادية، والاجتماعية، بل توجد دوافع أسمى من ذلك لا تقل أهمية في تأثيرها على سلوك الفرد. ويعتبر صاحب هذه النظرية " أبراهام ماسلو" من رواد المدرسة السلوكية ، وهو أول من جاء بفكرة تصنيف الحاجات الإنسانية بهدف تقسيم مصادر دافعية الأفراد للعمل؛ وقد ركز في تحليله للدافعية على مفهوم الحاجات فقد اقترح تصنيفا للحاجات وهذا في شكل هرمي؛ حيث أن الفرد يشبع حاجاته بشكل متسلسل، فيقبل على إشباع الحاجات في قاعدة الهرم، ثم ينتقل إلى الحاجات الأخرى في المستوى الأعلى. وتقوم المنظمة بإشباع الحاجات الفسيولوجية (مأكل ، مسكن....)، ثم الحاجات المال اجتماعية(ظروف العمل، الوظيفة الدائمة...) وتليها الحاجات الاجتماعية (الانتماء المجموعة....) ثم حاجات التقدير (الاعتبار الذي يحصل عليه الفرد من الغير)، وأخيرا حاجات تحقيق الذات (الإنجازات الشخصية....) ".

تعقيب على النظريات السابقة

أولا: يتضح من استعراض الأسس والمبادئ والمسلمات للنظريات السابقة التى تم الاستعانة، سواء كانت تتعلق بالريادة أو بالقيادة، فإنها تتحدث عن الريادة والقيادة بشكل مطلق، فالريادة والقيادة مفهومين مختلطين، لذلك ارتأت الدراسة أن تعرض بعض النظريات المرتبطة بالقيادة بالاضافة الى نظريات الريادة علها تسد الثغرات والمفاهيم المغلوطة للريادة بهدف ايصال القاريء الى فهم أعمق.

ثانياً:من خلال أسس ومباديء النظريات السابقة ستحاول الدراسة ربطها بأهداف الدراسة بهدف الكشف عن الأسباب الرئيسة التي ساعدت على إنشاء ونجاح هذه المشاريع، بالإضافة الى التوصل للأسباب التي ساعدت هذه المهندسات لتخطي العقبات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وتفسير سلوكهن من ناحية اجتماعية ونفسية.

ثالثاً: تركز النظريات المفسرة للريادة في هذه الدراسة على تفسير سلوك وانجاز وابتكار الفرد الذاتي.

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

- منهجية الدراسة
- مجتمع الدراسة
- محددات الدراسة
- كيفية إجراء المقابلات المعمقة

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

4-1: مجتمع الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة وعينتها من المهندسات الزراعيات الأردنيات اللواتي يدرن مشاريع زراعية ريادية؛ حيث تمكنت الباحثة من الوصول اليهن، وكان نسبتهناثنان وأربعون (42) مهندسة زراعية.

4-2: محددات الدراسة.

الحدود المكانية: عمان، اربد، جرش، الزرقاء، مأدبا، السلط، العقبة، معان.

الحدود الزمنية: إمتدت الدراسة على مدار سنة كاملة تقريبا، ابتدأت بتاريخ 2017/2/7 وانتهت بتاريخ 2017/11/10

4-3: كيفية إجراء المقابلات المعمقة

أجرت الباحثة مقابلات شخصية معمقة (In Depth Interviews) وقد كانت فترة إجراء المقابلات مرهقة بالنسبة للباحثة فهي في فترة الصيف التي تعد فترة العمل، والإنتاج وبالتالي كان ترتيب موعد مناسب، ومريح للطرفين بحاجة إلى جهد ووقت، علمًا بان مدة المقابلات كانت تتراوح ما بين 45 دقيقة كحد ادنى و 90 دقيقة في المكان والزمان الذي كانت المهندسات يرتئينه مريحا ومناسباً.

وكانت الجهة المستهدفة (42) مهندسة زراعية، يملكن مشاريع رائدة ومدرة للدخل حتى تاريخ الدراسة الواقعة في الفترة ما بين 2017/2/7 و 2017/11/10 وهي فترة حرجة بالنسبة للباحثة فقد كانت المشقة كبيرة عليها نظراً لكونها تنتظر مولودًا، وزاد المشقة مكان سكن الباحثة في شرق عمان الذي صعب من عملية وصولها إلى مكان المقابلات وبالتالي أخر من سرعة جمع البيانات،

بالإضافة لدخول شهر رمضان المبارك والذي صادف أن تمت فيه نصف المقابلات تقريبا مما شكل عائقة أمام إعطاء المهندسات لموعد مناسب، فبالإضافة لمشاريعهن هن أيضاً مسؤولات عن أسرهن ولديهن التزامات كثيرة ولم يكنّ بحال أفضل من الباحثة. حيث عملت الباحثة على إعداد أسئلة المقابلة المعمقة بعد الاطلاع على المراجع والدراسات ذات الصلة، بالإضافة إلى اجتهاد الباحثة الشخصي في بناء طريقة ومحاور وأجزاء وأسلوب هذه المقابلات.

بدأت الباحثة بالاستقصاء والبحث المباشر عن طريق سجلات نقابة المهندسين الزراعيين وقد حصلت منها على 17 مهندسة زراعية انطبقت عليهن شروط العينة، ثم اتبعت طريقة كرة الثلج حتى وصلت إلى 14 مهندسة زراعية أخرى ، أما باقي العينة والبالغ نسبتهن11 مهندسات زراعيات فقد تم الوصول إليهن من خلال شبكات التواصل الاجتماعي.

وجدير بالذكر أن الباحثة قامت بعمل مقابلات معمقة، وأن هذه المقابلات كانت تحتوي على أسئلة مختلطة (Simi– Structured Interview) ذات محاور متعددة كانت كالآتي:

المحور الأول: أسئلة متعلقة بالخصائص الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية المتعلقة(بالعمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي للمهندسة، مكان الإقامة، عدد أفراد الأسرة، عدد الدورات ذات الصلة بالمشروع قبل البدء به، الخبرة قبل البدء بالمشروع).

المحور الثاني: أسئلة متعلقة بخصائص المشاريع الريادية المتعلقة بنوع المشروع، مكان المشروع، عمر المشروع، تمويل المشروع، عدد الأيدي العاملة بالمشروع).

المحور الثالث: أسئلة متعلقة بالدوافع الكامنة وراء إنشاء المشروع.

المحور الرابع: أسئلة متعلقة بالسمات الريادية للمهندسات الزراعيات.

المحور الخامس: أسئلة متعلقة بالمؤسسات الداعمة للمشروع الزراعي.

المحور السادس: أسئلة متعلقة المشكلات والمعيقات التي واجهت المهندسات الزراعيات في تحقيق أهداف المشاريع.

كما تمكنت الباحثة من الوصول الى المسؤولين في بعض المؤسسات المسؤولة عن قطاع الزراعة والقائمين على رأس عملهم وسؤالهم عن بعض الأمور والتي تعنى الدراسة بها وهم يعملون وزارة الزراعة ونقابة المهندسين الزراعيين وكلية الزراعة ودائرة الإقراض الزراعي لتتمكن من فهم وتفسير بعض الأمور المبهمة وربط العلاقات بين هذه الأماكن.

الفصل الخامس

عرض نتائج المقابلات المعمقة وتحليلها

- النتائج المتعلقة بالخصائص الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية:
- النتائج المتعلقة بخصائص المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات
- النتائج المتعلقة بدوافع إنشاء المشاريع الريادية
- النتائج الخاصة بعامل الخصائص الريادية التي تؤثر في ريادة المهندسة الزراعية لمشروعها
- النتائج المتعلقة بالمؤسسات الداعمة للمشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات.
- النتائج المتعلقة بالمشكلات التي واجهت المشاريع الريادية
- الخاتمة والتوصيات

الفصل الخامس

عرض نتائج المقابلات وتحليلها

1- النتائج المتعلقة بالخصائص الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية:

تعتبر المعلومات المتعلقة بالواقع الديموغرافي للمشاريع الزراعية من المعلومات المهمة التي تساعد في فهم واستقصاء وتحليل هذه المشاريع من جوانب معينة، فمن خلال المقابلات المعمقة، قامت الباحثة بحصر المعلومات الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية المنتجة والمدرة للدخل كما في الجدول (1-5):

جدول (5-1)

جدول يبين الخصائص الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية (%)

الرقم	المتغير	النسبة								
1	العمر	22-اقل من 28	28-أقل من34	34- أقل من38	38- أقل من44	أكبر من 44				
		%9.5	33.3	30.9	28.5	2.3				
2	الحالة الإجتماعية	متزوجة	عزباء							
		64.2	35.7							
3	المستوى التعليمي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه					
		80.9	2.3	11.9	4.7					
4	مكان الإقامة	عمان	الزرقاء	إربد	جرش	السلط	معان	الطفيلة	مأدبا	العقبة
		52.3	21.4	7.1	2.3	7.1	2.3	2.3	2.3	2.3
5	عدد أفراد الأسرة سواء متزوجة او غير متزوجة	1-3	4-6	7-9						
		19	54.7	26.1						
6	طبيعة العمل قبل الدخول بالمشروع	قطاع خاص	قطاع عام	غير عاملة						
		88	0	11.9						
7	عدد الدورات قبل البدء بالمشروع	ولا دورة	دورة	دورتين	3 دورات	4 دورات	5 دورات	6 دورات وأكثر		
		11.9	28.5	11.9	4.7	2.3	4.7	35.7		
8	مدة العمل بالسنوات قبل البدء بالمشروع	غير عاملة	1->3	3->5	5->7	7->9	أكثر من 9			
		9.5	28.5	9.5	11.9	7.1	33.3			

1-1: العمر

يتضح من نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى من المهندسات الزراعيات تتراوح أعمارهن ما بين (28وأقل من 34 سنة) وقد بلغت نسبتهن (33.3%) من عينة الدراسة، ويمكن تفسير تمركز أعلى نسبة من المهندسات الزراعيات في هذه الفئة العمرية إلى أنها في هذا العمر قد عملت في كثير من الشركات الزراعية، وتشكلت لديها الصورة المناسبة للمشروع الريادي المناسب لها بعد تبلور فكرتها حوله، بالإضافة إلى الخبرة التي اكتسبتها من خلال العمل في كثير من الأماكن وبغض النظر عن مسماها الوظيفي، سواء كانت طبيعة عملها مكتبية أو تسويقية أو إنتاجية أو كان عملها مباشراً باليدين كمهندسة حدائق مساعدة أو في معامل الأغذية، ومن الممكن أن يعود السبب لانتظارها حتى تتشكل لديها الخبرة المناسبة من خلال الاستفادة من الدورات التي حصلت عليها خلال عملها في المؤسسات المختلفة، أو عن طريق النقابة، والجهات الأخرى. وهذا ما أشارت إليه نظرية "**بيكر**" حيث أن" التدريب الذي يحصل من خلاله الفرد على مهارات عامة يفيد بها منظمته، بالإضافة إلى إمكانية نقلها إلى منظمة أخرى –كما ذكرنا في الفصل الثالث– وفي هذه الحالة المنظمة الأخرى هي "مشروعها الريادي الخاص" ومن الممكن أيضاً أن يعزى السبب من وجهة نظر الباحثة إلى زيادة الالتزامات المادية في هذه المرحلة العمرية، سواء كان لديها عائلة تساهم في مصروفها أو كانت إبنة ملزمة بالمشاركة بمصروف العائلة أو كانت زوجة. مما يدفع المهندسة الزراعية للبحث عن مشروعها الريادي.

من الملاحظ من الجدول نفسه أن الفئة العمرية التالية من حيث العدد هي (34 – اقل من 38 سنة) حيث بلغت نسبتهن (30.9%) من عينة الدراسة، وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة،2014) حيث تبين أن 40% من نسبة المشتغلات في الأردن تتراوح أعمارهن (30–39 سنة)، وتتفق أيضا مع دراسة (المشهراوي،2016) حيث بلغت أعمار النساء صاحبات

المشاريع الريادية الريفية (30- اقل من 40 سنة) بنسبة بلغت 30,1% من أفراد العينة، وتتشابه هذه النتيجة أيضا مع دراسة(ايوب،2010)، حيث كانت النسبة الأكبر من نصيب الفئة العمرية (30-40) سنة والتي شكلت 55%من عينة الدراسة.

وأما أعداد الفئات العمرية الأخرى فقد كانت قليلة؛ حيث بلغ عدد من تراوحت أعمارهن (38- اقل من 44) بواقع(28.5%) ويليها (22-أقل من 28) وكانت نسبتهن (9.5%) ويعود السبب الى قلة خبرتهن وضعف قدرة حديثي التخرج على البدء بالمشاريع، وكانت ما نسبته (2.3%) في فئة (اكبر من 44 سنة) وهذا يرجع الى تغيير بنية المجتمع خلال العشرة سنوات الأخيرة وتغيير النظرة الى عمل المرأة في قطاع الزراعة.

2-1: الحالة الاجتماعية

تبين من الجدول(1-5) أن نسبة المتزوجات من المهندسات الزراعيات الرياديات (64.2%) مهندسة، مقابل (35.7%) لغير المتزوجات، وهذا يعني أن الزواج في عينة الدراسة لم يشكل أي عائق أمام تمكين المهندسة الزراعية، والجدير بالذكر أن وجود عدد متقارب من المهندسات المتزوجات مع غير المتزوجات يمكن النظر اليه باعتبار بان الزواج يشكل حافزا و داعما لعمل المهندسة الزراعية وليس كما يظن البعض، وهذه النتيجة تتفق مع إحصاءات الجندر الأردنية، فقد تبين أن الزواج لا يمنع النشاط الاقتصادي للمرأة المتعلمة، فنرى أن 56,7 % من النساء المشتغلات في الأردن متزوجات.(دائرة الإحصاءات العامة، 2015).

ولم تجد الباحثة عند سؤال جميع المهندسات الزراعيات المتزوجات جميعهن أي حالة فشل في الزواج، وقد يعزى ذلك بنظر الباحثة إلى تمتع المهندسة الزراعية بخصائص معينة تتسم فيها الشخصية الريادية فهي تتميز باختيارها المناسب بصبرها وقدرتها على التفكير، فلا بد من أن هذه

الصفات الشخصية قد ساعدتهن في اختيار شريك الحياة المناسب سواء قبل أو بعد البدء بالمشروع الريادي.

وفيما يتعلق باتجاهات الأزواج نحو عمل زوجاتهم فقد تبين ان هناك تباينا في هذه الاتجاهات ففي الوقت التي وجد فيه (38%) من المهندسات المتزوجات قد اجبن بأن الزوج كان داعما لهن في مجال عملهن سواء كان دعما ماديا أو معنويا كما تقول إحداهن وهي صاحبة لمشروع أزهار قطف وهي متزوجة ولديها أربعة أطفال:

"عند ولادتي لابني اخذ زوجي يدير مشروعي مع العلم انه غير مستفيد ماديا إلا انه يؤمن بان لي طموح فهو لم يلجأ إلى عائلتي وباشر بدعمي فوراً".

وقد كان الاتجاه الثاني في مساندة الزوج محايدا فهو لا يمانع وبنفس الوقت غير مشجع فقد أجابت (4) من المتزوجات بان أزواجهن لا يمانعون مسيرتهن العملية وهم لا يدعمونهن أيضا. فتقول إحداهن وهي تبلغ من العمر 42 عاما:

- **"بدأت حديثا بتجربتي الثانية وهو مشروع لصناعة الصابون وعمل هدايا منه، لم يعارض زوجي أبداً برغم علمه بالربح المادي المتواضع وفترات غيابي الطويلة، ويعود السبب كونه يحترم ذاتي ويفرح لفرحي".**

أما الاتجاه الثالث فقد كان الزوج عند (16.6%) من المهندسات المتزوجات داعما لعمل زوجته لكنه مشروطا بعدم تقصيرها بشؤون العائلة فتقول المهندسة البالغة من العمر 33 عاما:

- **"دعم زوجي لي من اهم أسباب نجاحي ولكنه دائما يذكرني بموضوع العناية بالمنزل والأولاد، فالأولوية لهم دائما".**

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة فانوي وفيليبر (1992) "philiper &Vannoy" عن عمل الزوجة وجودة الزواج "فقد تبين أن عمل المرأة ليس له تأثير على نوعية الزواج و أن العامل المؤثر الأكبر

على نوعية الزواج بالنسبة للزوجين هو القدرة على إعطاء المساندة والدعم (منقول عن دراسة محامدية وبطوطن، 2013)

أما رأي المهندسات غير المتزوجات وقد كان نسبتهن(35.7%) ، وقد أجمعن على أنهن لم يتجاوزن سن الزواج حتى الآن، وأن أولويتهن هي نجاح مشاريعهن؛ وجدير بالذكر أنهن جميعا لم يكن مضربات عن الزواج لكنهن يرغبن بتأجيله حتى يجدن الوقت المناسب والرجل المناسب.

فعند سؤال الباحثة لهن حول رأيهن بالزواج وتأثيره على المشروع، أكدت (23.8%) أن الزواج يؤخر الإنتاجية خاصة في مجتمعنا الأردني فتقول إحداهن، والتي تبلغ من العمر 34 عاماً ولديها عيادة تغذية في عمان وهي غير متزوجة :

- **" بدأت بالعمل بدوام طويل منذ تخرجي وبعد 3 سنوات من اكتسابي لخبرتي المهنية بدأت بمشروعي الخاص وهو عيادة تغذية، فوقتي بالكامل وتحركاتي جميعها أحددها أنا وهذا سبب نجاحي وأعتقد بأنني لو كنت متزوجة لما استطعت الوصول إلى ما أنا عليه اليوم".**

وتقول أخرى غير متزوجة وهي تبلغ من العمر 24 عاما:

"لو إنني متزوجة في هذا المجتمع فلا اعتقد ان زوجي يقبل ان اعمل في شركة خاصة ثم أتابع مشروعي بعد العمل علما بأنني انهي عملي الساعة الرابعة، بالإضافة إلى انني أشارك بالمعارض والبازارات طوال الوقت، ولساعة متأخرة "

وتقول مهندسة ثالثة وهي تبلغ من العمر 24 عاما وتعمل على إنتاج نباتات زينة:

"بداية أي مشروع جديد تكون مكلفة اقتصاديا، ويضيع الكثير من الوقت، فالمرأة بطبيعتها تشعر بتأنيب الضمير بسبب الأدوار الموكلة اليها بالطبيعة، وأنا شخصيا لا اعتقد ان إنتاجية المرأة بعد الزواج تزداد ابداً".

ان التناقض في رأي المهندسات يبدو ظاهراً جلياً لا نقاش فيه فيبدو ان مؤسسة الزواج لدى المبحوثات غير المتزوجات عملية تؤخر الإنتاجية وهو بالعكس تماما عند المتزوجات منهن ولا بد ان هذا يدل على القيم الاجتماعية المرسخة حول ان انتماء المرأة لمنزلها حتى لو خرجت لسوق العمل ولو كان لها مشروعها الخاص. وأن مميزات المرأة قبل الزواج لا تتمتع بها بعد الزواج، وتبين

من خلال المقابلات المعمقة للفئتين ان دور المرأة ما زال مكرسا لخدمة المنزل والزوج حتى بعدم وجود الاعتراض على العمل نفسه إلا ان الزوج قد اشترط ان لا يؤثر ذلك على البيت والأطفال، فهو الدور الذي يتفق فيه الجميع على انه الدور الذي قسمته لها الطبيعة ولا مجال فيه حتى للنقاش.(العتوم،2012).

فالزواج مسؤولية كبيرة وعدم تقسيم الأدوار التي تعاني منه المرأة في مجتمعنا يشكل حملاً كبيرًا على المرأة العاملة، فما بالك لو كانت تمتلك مشروع ريادي خاص فيها".

وأن ارتفاع نسبة النساء الغير متزوجات في المملكة إنما يؤكد على أهمية تحقيق تكافؤ الفرص في حصول المرأة على الموارد، وزيادة فرص تحقيق الأهداف لضمان نوعية الحياة والشعور بالأمان الاقتصادي والاجتماعي.

1-3: المستوى التعليمي

أما فيما يخص المستوى التعليمي للمهندسات الزراعيات فالجدول(1-5) قد بين المستوى العلمي للمهندسات، فقد كانت النسبة الأعلى للتعليم الجامعي (البكالوريوس) ونسبتهن(80.9%)، وكانت(11.9%) فقط حاصلات على شهادة الماجستير، وكانت(2.3%)) منهن حاصلة على شهادة الدبلوم العالي أما الدكتوراه فوجدت الدراسة (4.7%) من حملة شهادة الدكتوراة، فقد اتضح انه لا يوجد علاقة بين الدرجة العلمية والمشروع الريادي، فعمل مشروع ريادي غير مرتبط بعلم معين وإنما تحتاج إلى مثابرة وبحث وإصرار ذاتي؛ حيث أجابت المهندسات الثمانية الحاصلات على شهادات عليا (دبلوم عالي وماجستير ودكتوراه) بأن الهدف وراء دراستهن هو المعرفة والعلم فقط وأنهن جميعا كن قد بدأن مشاريعهن قبل إتمام دراستهن في كلية الدراسات العليا.

حيث أشارت إحدى المهندسات التى تعمل في هندسة الحدائق والبالغة من العمر 40 عاماً والمتزوجة منذ 3 سنوات :

- **"بعد مرور 9 سنوات على نجاحي في عملي كمهندسة حدائق أردت إثبات قدراتي ونفسي وتحقيق الشهرة فدرست (دبلوم عالي) في جامعة (Black Ford London)، وقد حازت تصاميمي على إعجاب الكثيرين من جميع أنحاء العالم، وعرضت بعضها في مجلة (Home) العالمية، وكان وقع ذلك إيجابيا على نفسي، فقد عادت إليّ ثقتي بنفسي بعد تعرضي لبعض الظروف في حياتي".**

وتقول أخرى وهي رئيسة احدى الجمعيات الزراعية :

"تخصص الدكتوراه ليس له علاقة بخدمات الجمعية وما تقدمه من منتجات انما أنا احب تطوير الذات والتقدم طوال الوقت".

وهذا ما توصلت اليه دراسة (المشهراوي،2016) حيث كانت غالبية النساء الرياديات من ذوات التعليم (الثانوي) وبنسبة مقدارها (39.8%) من عينة الدراسة ونسبة الرياديات الحاصلات عل شهادة البكالوريوس(12.9%) فلم تجد الباحثة أي علاقة بين المستوى التعليمي للمهندسات الزراعيات ونوع المشروع الذي يدرنه وبالتالي فان المستوى التعليمي ليست له أي علاقة بريادة المهندسة الزراعية.

1-4: مكان الإقامة

كشفت الدراسة عن مكان تمركز وإقامة المهندسات الزراعيات ومن خلال الجدول(1-5) تبين أن معظم المهندسات يقطنّ في العاصمة عمان وهناك علاقة واضحة بين مكان الإقامة للمهندسات فنسبتهن البالغة (52.3%) في العاصمة أمر طبيعي فعدد السكان في العاصمة التي تجمع 60% من عدد السكان (المجلس الأعلى للسكان،2016)، له تأثير مباشر على توزيع المهندسات الزراعيات وتمركز مشاريعهن وهذا ما اثبتته الكثير من الدراسات مثل دراسة (برنوطي، سليم، 2005) التي تبين من خلالها أن 37% من مجموع المشاريع المسجلة رسميا تتواجد في العاصمة.

5-1: عدد افراد الأسرة

يتبين من الجدول(1-5) أن عدد افراد الاسرة التي تعيش فيها المهندسة سواء متزوجة او غير متزوجة كانت (6-4) افراد لدى (54.7%) من عينة الدراسة وهذا هو متوسط حجم الاسرة الاردنية في مدينة عمان كما اثبتت الكثير من الدراسات السكانية (المجلس الأعلى للسكان،2013)، وقد وجدت الدراسة ان (26.1%) من المهندسات يشاركن حياتهن مع (9-7) افراد، والعدد الأقل منهن يقضين حياتهن مع (3-1) أفراد وهن المتزوجات حديثا وكانت نسبتهن(19%) مهندسات، وقد اجابت (76.1%) من المهندسات انهن يشاركن في دعم عائلاتهن وهذا ما اشارت اليه الكثير من الدراسات عن دعم المرأة الأقتصادي لأسرتها كدراسة (بقوقر،2009) التي وجدت بأن 97% من النساء العاملات يشاركن في دعم عائلاتهن في تونس

6-1: طبيعة العمل قبل الدخول بالمشروع :

نعلم جميعا مدى صعوبة وقساوة عمل للمرأة بالنسبة بالقطاع الخاص بشكل عام وقطاع الزراعة بشكل خاص، فقساوة العمل في القطاع الزراعي تجعل أصحاب العمل يفضلون الذكور على الإناث فهم يستغلون الذكور في أكثر من وظيفة وبنفس الراتب مثل المبيت ليلا، أو نقل الحيوانات، أو إحضار العمال، فاذا ما تم توظيف المهندسة الزراعية الأنثى فسيضطر لإحضار مهندس زراعي ذكر، ليغطي مهمات أخرى لا تستطيعها الأنثى وهذا من العقبات التي ناقشتها نظرية "**رأس المال البشري**" الا اننا لم نذكرها في الاطار النظري لانها لا تهتم بالفردية والتميز الذاتي؛ حيث بينت النتائج الخاصة بهذا المتغير كما في الجدول(1-5) بأن (88%) من عينة الدراسة، قد عملن بالقطاع الخاص قبل البدء بالمشروع، وقد اجبن عند سؤالهن حول أسباب تركهن للعمل كانت الإجابة انه إما بسبب فجوة الأجور أو طول فترة العمل، أو عدم تحمل العمل، أو المعاملة السيئة، لكن جميعهن

على الإطلاق أشدن باستفادتهن من الخبرة العملية، وأنها من أهم أسباب نجاحهن في مشاريعهن الحالية كما تؤكد نظرية **دافعية الانجاز**.

وهذا ما رمت اليه إحدى المهندسات، فهي تكثر لقاءاتها التلفزيونية على عدد من القنوات الأردنية وتبلغ من العمر 43 عاماً وهي متزوجة وأم لثلاثة أطفال، ومشروعها متخصص بتصميم الحدائق، فهي تملك اسما معروفا في مجالها فتقول:

- **"أنصح جميع المهندسات الزراعيات بالعمل المأجور ولمدة لا بأس بها، حتى لو كان متعبا وشاقا فعند البدء بالمشروع بدون الخبرة، تكون نسبة الفشل كبيرة، فتتعرض للخسارة المادية وما يتبعه من شعور بالفشل والإحباط. فالخطأ عند أصحاب العمل يتعوض لان هناك البديل والخبرة وتدارك الأمور، أما خطأك في بداية مشروعك الخاص فأنت المسؤولة عنه".**

وقد وجدت الباحثة أن(11.9%) من المهندسات الزراعيات ما زلن يعملن في القطاع الخاص حتى بعد نجاح مشاريعهن وكنتيجة توصلت إليها الدراسة، أن الاستمرار في العمل كموظفات في القطاع الخاص، يساعدهن على إيجاد أسواق جديدة أو اكتساب اسم معروف أو الحصول على أفكار جديدة طوال الوقت بالإضافة إلى أن العلاقات الكثيرة هي احد أسباب نجاح مثل هذه المشاريع.

فتقول إحداهن والتي تبلغ من العمر 34 سنة وتعمل كمصممة حدائق:

- **"الزبائن الذين كانوا يترددون على الشركة الخاصة التي اعمل فيها منذ 9سنوات هم نفسهم زبائني في مشروعي بتنسيق الحدائق و صيانتها، فهم مرتاحون لتعاملي وشخصيتي، ولا يترددون بأخبار أصدقائهم عن تفاني ومهارتي وإخلاصي وخبرتي في العمل، وقد استمرو في التواصل معي حتى بعد نجاحي في مشروعي ومع علمهم باني مستمرة في عملي في الشركة الخاصة".**

وتضيف احدى المهندسات بهذا الشأن:

- **"العمل قبل البدء بمشروعي مكنني من التعرف على أشخاص جدد طوال الوقت مما ساعدني على الوصول إلى أسواق جديدة بعد البدء بمشروعي"**

أما احدى المهندسات التي تحمل شهادة الدكتوراه ولديها جمعية زراعية فتقول بهذا الصدد:

"العمل في القطاع الخاص يجبرنا على البحث والتقدم واستمرارية التعليم، فأنا اعمل في احدى الجامعات الخاصة ومع اضطلاعي على التطورات والبرامج والمنظمات الزراعية العالمية، نجحت في تطوير جمعيتي وقد وصلنا لمرحلة التصدير"

يبدو من خلال إجابات المهندسات حول موضوع الاستمرار بالعمل الخاص أنهن مستفيدات من التطورات العلمية سواء بالإدارة أو في الزراعة أو في التواصل مع أشخاص جدد، بالإضافة إلى الدعم المادي من جهة ثابتة في حال تراجع المشروع في بعض المواسم فالتطور العلمي و العلاقة بين المنتج والمستهلك هي احد ادوات الانتاج بالنسبة للمهندسات وهذا تطبيق على **النظرية الاقتصادية.**

كما وتبين من نتيجة المقابلات ان هنالك (7.1%) من المهندسات يمتلكن مشروعا خاصا اخر كما يتبين من الجدول(2-5)

جدول(2-5)

جدول يبين المهندسات اللواتي يمتلكن مشروعاً خاصاً ثانياً

المهندسة	المشروع الخاص الزراعي الأول	المشروع الخاص الثاني	المكان
1	**إنتاج جبنة الماعز في معان**	**خياطة ملابس**	**معان**
2	**إعطاء دورات تصميم شبكات ري في عمان**	**متجر مستلزمات حيوانات اليفة**	**عمان**
3	**صناعة صابون في عمان**	**مطبخ إنتاجي**	**عمان**
4	**عيادة تغذوية**	**تأليف كتاب مرشد للتغذويين الجدد**	**عمان**

يتبين من الجدول (2-5) ان (9.5%) من المهندسات لم يكتفين بالمشروع الزراعي بل وقدرن على تفعيل مشروع اخر وتنشيطه كالأول تماماً، ويجدر بنا ذكر ان هذه المشاريع غير زراعية ويعود السبب وراء ذلك بعد سؤالهن عن السبب إلى ان بعض المشاريع الزراعية غير مرغوبة في بعض المواسم كما أكدت لنا المهندسة التي تقوم بصناعة الصابون:

- **"يقل الطلب على الصابون وتقل المعارض و البازارات في فصل الشتاء البارد، وأعود لعملي في صناعة الطعام في المطبخ الإنتاجي لان لدي وقت فراغ وانا احب العمل والعطاء وكلا العملين وسيلة تسويق للآخر"**

وأشارت المهندسة صاحبة مشروع صناعة الجبنة:

"مدة صلاحية الجبنة 5 شهور فقط وموسم صناعتها في الربيع فقط بسبب توافر حليب الغنم أما باقي الأشهر فانا اركز اكثر بعملي الآخر في تصميم وخياطة الملابس".

وقد ذكرت الأخريات ان السبب يعود لتعدد المواهب وحب العطاء وتبين من إجاباتهن جميعا أنهن تواقات للتميز فكما نلاحظ انه حتى المشاريع الجانبية تحتاج إلى الإبداع والابتكار وهذا ما تؤكده **نظرية السلوك المخطط** النفسية فالشخصية الريادية لا تستسلم وتبحث دائما عن بدائل.

1-7: عدد الدورات قبل البدء بالمشروع

يتبين من خلال الجدول(1-5) أن (35.7%) من المهندسات قد شاركن في (6) دورات وأكثر حتى يستطعن الوصول الى مرحلة متقدمة من مشاريعهن فالمشاريع الزراعية تصب في جميع الحقول مثل التسويق والاقتصاد فكلما زادت عدد الدورات التي شاركت بها المهندسة يزيد نجاح مشروعها وتزداد دوافعها لتقدم عملا أفضل. ونرى من خلال الجدول نفسه أن (28.5%) من المهندسات قد حصلن على دورة واحدة قبل البدء بالمشروع ومن خلال الأسئلة تبين أنهن كن يبحثن عن فكرة لبدء مشروعهن وقد وجدنها مع حضور الدورة وهذا يدل على دور المؤسسات الزراعية في وضع الكثير من المهندسات على الطريق الصحيح. ونجد أن (11.9%) من المهندسات لم يحصلن على اي دورة وعند سؤالهن عن السبب اجبن بانهن بدأن مشاريعهن بعد اكتسابهن الخبرة من العمل في القطاع الخاص وهذا ما دفعهن الى البدء بمشاريعهن وهذا يتناسب مع **نظرية دافعية الانجاز** كما ذكرناها في الفصل الثالث من هذه الدراسة.

1-8: مدة العمل قبل البدء بالمشروع.

من خلال الجدول(1-5) يتبين أن (33.3%) من المهندسات قد عملن لأكثر من 9 سنوات فقد اكتسبن الخبرة الكبيرة من خلال مما دفعهن للعمل وزادت قدرتهن على التفكير وتحمل المخاطر

وتفادي الأخطاء وهذا تطبيق مباشر **للنظرية الاقتصادية** التي تشير الى ان الريادة هي تحمل المخاطر وخصوصا لدى المهن الزراعية كما ذكرنا في الفصل الثالث ونلاحظ العكس من خلال نفس الجدول فقد تبين بأن (28.5%) من المهندسات وهو عدد مقارب للسابق قد عملن لمدة (1–أقل من 3 سنوات) وبعد الاستفسار عن الموضوع تبين انهن قد بدأن مشاريعهن لأنهن لم يجدن أنفسهن من خلال العمل عند ناس اخرين في ظل دعم العائلة المادي لهن فقررن البدء بالمشروع لاشباع حاجتهن الى التطور وبناء الذات واثبات انفسهن، وهذا تطبيق مباشر لنظرية تدرج الحاجات لأبراهام ماسلو.

1–9: ملكية المشروع

كان جديراً بالذكر أن جميع أفراد عينة الدراسة (100%) من المهندسات يمتلكن مشاريعهن كاملة، فهن المسؤولات أولا وأخيرا عن كل التفاصيل المتعلقة بالمشروع سواء التسويق أو التطوير أو العائد المادي أو طريقة العمل.

ويعود السبب إلى خبرة المهندسة الزراعية العميقة التي وصلت بها إلى هذا النجاح فلا يوجد من اعلم بها بخصوصية مشروعها الزراعي، وليس لاحد أن يملك ادنى فكرة دونها وهذا ما يزيد من مسؤوليتها وتفانيها بالعمل لنجاح مشروعها، بالإضافة لكونه مؤشراً هاماً لتمكين المهندسة الزراعية اقتصادياً واجتماعياً فمقومات امتلاك المشروع موجودة لديهن جميعاً وهذا ما اشارت اليه **النظرية الاقتصادية** ونضيف لها **نظرية السمات** فهن يمتلكن السمات الريادية المؤهله لامتلاج ونجاح مشاريعهن.

ثانياً : النتائج المتعلقة بخصائص المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الأردنيات:

سعت المهندسة الزراعية الأردنية جاهدة لإثبات قدرتها على العطاء، وبيان أهمية دورها في خدمة القطاع الزراعي؛ حيث واكبت كافة مراحل تطور وبناء قطاع الزراعة في الأردن وشاركت فيه بشكل فاعل ومؤثر، تجسيداً لمواطنتها وانتماءها كما أنها حققت الكثير من المنجزات المهمة على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، واكتسبت العلم والمعرفة، وعززت مكانتها كشريكة أساسية في

عملية التنمية والتطور الزراعي، ما انعكس إيجابا على نفسها ومجتمعها وأسرتها، هذه الأمور وغيرها قد أَثبتتها الدراسة الحالية فقد عملت على التعمق بهذه المشاريع الريادية والنادرة الخاصة بنجاح المشاريع الزراعية وحاولت البحث عن نقاط تميز كل مشروع لوحده وقد خرجت بالنتائج التالية:

2-1: نوع المشروع:

حاولت الدراسة الوصول إلى تعريف محدد للمشروع، فكانت النتيجة الاختلاف الواسع في تعريفات المشاريع وخاصة الصغيرة منها والزراعية ويعود السبب إلى اختلاف المعايير في الدول فتعريف المشروع الصغير في الدول النامية يختلف عنه في الدول المتقدمة لكن هناك ملامح عامة لتعريف المشروع الصغير بصفة عامه ويعرف بأنه:

"منشأة شخصية مستقلة في الملكية والإدارة، تعمل في ظل سوق المنافسة الكاملة في بيئة محلية غالباً، وبعناصر إنتاج محصلة استخدامها محدودة" (لبيب، 2008).

وكان لا بد للدراسة من التمييز بين أنواع المشاريع الزراعية، وتحديد ماهيتها حتى يتم رصدها بالطريقة المناسبة؛ فكما ذكرنا سابقا ان لكل مشروع خصوصيته ومميزاته فكان لا بد من بعض التفصيل كما هو موضح في الجدول رقم (3-5)

جدول (3-5)

جدول يبين أنواع المشاريع الزراعية الريادية في عينة الدراسة

الرقم	نوع المشروع	التسجيل رسمياً	النسبة(%)
1	عيادة تغذية	مسجل	16.6
2	تنسيق و صيانة حدائق	2مسجل	14.2
3	مشتل نباتات زينة	1 مسجل	9.5
4	صناعة صابون	غير مسجل	11.9
5	جمعية خاصة بالمهندسات الزراعيات	مسجل	7.1
6	جمعية خاصة بالمهندسات الزراعيات	مسجل	7.1

7	زراعة نباتات طبية وعطرية	غير مسجل	7.1
8	تصنيع منتجات غذائية (مربى، مخلل،...)	غير مسجل	4.7
9	بيع الازهار وتزيين الافراح وتحضير توزيعات الحفلات	مسجل	4.7
10	عمل باقات زهور وبيعها الكترونيا	غير مسجل	4.7
11	إستخلاص زيوت عطرية	غير مسجل	2.3
12	إنتاج أزهار القطف	مسجل	2.3
13	إنتاج خضار عضوي	غير مسجل	2.3
14	مطبخ إنتاجي	غير مسجل	2.3
16	شركة مبيدات زراعية مسجلة	مسجل	2.3
15	تصميم شبكات ري	غير مسجل	2.3
17	مطعم وجبات سريعة	مسجل	2.3
18	تربية النحل وانتاج العسل	غير مسجل	2.3

من الصعوبات التى واجهتها الباحثة، قلة عدد المهندسات الزراعيات بشكل عام بالإضافة تنوع أفكار مشاريعهم وصعوبة حصرها ووضعها في مجالات محددة.

برغم ذلك استطاعت الباحثة التوصل إلى مجموعة من المشاريع المتميزة في وهي حسب عددها كالتالي: مشروع العيادة التغذوية ونسبتها (16.6%)، ثم مشروع تنسيق الحدائق ونسبتها (14.2%) مشاريع، ويليه مشروع صناعة الصابون وكانت نسبتها(11.9%) مشاريع ريادية أيضا، ثم مشتل لنباتات الزينة بواقع (9.5%) مشاريع، ويليها كانت هناك (3) جمعيات خاصة بالمهندسات الزراعيات ترأسها وقد أسسنها مهندسات زراعيات بنسبة (7.1%)، ثم كانت (7.1%) ايضا نسبة مشاريع زراعة النباتات الطبية والعطرية، و (4.7%) لبيع الازهار وتزيين الأفراح والمناسبات من المنزل، و(4.7%) لعمل باقات زهور وبيعها الكترونياً، و(4.7%) للصناعات الغذائية المنزلية

كالجبن والمربى، و(2.1%) لإنتاج أزهار القطف، و(2.1%) لتصميم شبكات الري، و(2.1%) لمشروع لتربية النحل وانتاج العسل، وايضاً (2.1%) لاستخلاص الزيوت الطبية والعطرية، و(2.1%) لمشروع لانتاج الخضار العضوي ، و(2.1%) كمطبخ انتاجي ، وهناك (2.1%) شركة مبيدات زراعية، وأخيرا كان هناك (2.1%) لمطعم الوجبات السريعة.

وتوصلت الباحثة إلى الأسباب الكامنة وراء أكبر المشاريع عددا وهي عيادة التغذية من خلال المقابلات الشخصية.

فالمهندسة البالغة من العمر 34 عاماً وغير المتزوجة تقول:

- **"أن تخصص التغذية من انسب التخصصات الزراعية ملائمة للإناث، فهو تخصص طبي نوعا ما، ولا يوجد فيه أي تعب ونحن التغذويات نستمتع عندما يلقبوننا بلقب "دكتورة""**

وإحدى المهندسات الزراعيات والبالغة من العمر 36 عاماً وغير المتزوجة فتقول:

"مشروع عيادة تغذوية مجدي اقتصاديا وفترات الدوام فيه مريحة جدا فهو يعتمد على المواعيد، وليس فيه مخاطرة مثل المشاريع الزراعية الأخرى".

فقد تبين ان خريجات تخصص التغذية هن الأكبر عددا وان مهنة التغذوي تميل الى الأنثى أكثر من الرجل لانها مرتبطة بالحميات وهي عند الاناث التي يترددن الى عيادات التغذية كثيرا، ووجدت الدراسة أن مردودها المادي عالي ولا تحتاج الى خبرة طويلة لأنها علم قابل للتطوير والتغيير، وأن لقب دكتورة طموح لكثير من المهندسات.

أما مشروع تنسيق وصيانة الحدائق حيث تقول صاحبته والتي تبلغ من العمر 33 عاماً:

- **" عملنا يتطلب الدخول إلى المنازل والفلل وفي مجتمعنا، فصاحب البيت يكون مرتاح لدخول أنثى إلى حرمة بيته ولا يضطر إلى البقاء بجانب زوجته، والتغيب عن أعماله، حتى إتمام زراعة و صيانة حديقته".**

وأخرى تضيف:

- **"تنسيق الحدائق يناسب المهندسة الزراعية كثيرا لأن اي مشروع نأخذه ننهيه خلال شهر فقط ومردوده المادي عالي فكلما زادت المعرفة تتحسن نوعية الزبائن وبالتالي المردود المادي".**

فمنسقة الحدئق تتميز بليونة وقتها وخفة عملها فهو لا يحتاج الى جهد او مراجعات رسمية ولا تعمل المهندسة بيدها الا في فترة التدريب بالاضافة الى المردود المادي الكبير.

أما المهندسات الزراعيات اللواتي تخصصن بصناعة الصابون فقد اشرن جميعا أنهن مرتاحات لصناعة الصابون فهو لا يحتاج إلى تسجيل أو مساحة أو وقت معين واغلب التسويق يتم عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي بعد الأهل والمعارف وقد أَثبتت الكثير من الدراسات أن التسويق الإلكتروني هو الأمثل في حال كان المشروع صغيرا وهذا ما خرجت به دراسة (قفيشة، والنتشة، وآخرون، 2014) التي تثبت وجهة نظر الباحثة، وهي مجموعة من التوصيات أهمها زيادة الاهتمام بعملية الترويج من خلال استخدام الإعلانات الإلكترونية وضرورة استخدام الشكل الإعلاني المناسب للخدمة التي يقدمها المشروع الصغير وأن يكون هناك تنوع في الأشكال الإعلانية وأن لا تركز على شكل إعلاني واحد والاستعانة بالخبراء في عملية تصميم الإعلان الإلكتروني لإيصال الرسالة بطريقة صحيحة.

بالإضافة إلى انه لا يحتاج إلى خبرة، وهو ممتع ومسل فتقول إحدى المهندسات ويتبلغ من العمر 45 عاماً، وهي متزوجة ولديها 3 أطفال، و صاحبة كتاب متخصص بالأشغال اليدوية:

"صناعة الصابون عمل مميز ومسل وفيه ابتكارات، فانت تنتقلين من دور المستهلك إلى دور المنتج ومن تبدأ فيه ستدمنه فورا ".

وتضيف المهندسة الزراعية البالغة من العمر 44 عاماً والتي بدأت حديثا بصناعة الصابون بعد الدورة التي اشتركت فيها لمدة ساعتين فقط:

"أحببت هذا المشروع، وقررت التوسع فيه، وبرغم بساطته إلّا أنني سعيدة جدا فيه، وقد بدأت بمبلغ بسيط من مدخراتي الخاصة، وحتى في المواسم التي يكون فيها المردود قليل إلّا أنني سعيدة بما توصلت إليه لأن قدرة المرأة عل تأمين ولو مبلغ بسيط يؤدي لتقدير الذات والإيجابية".

فقد أَثبتت الدراسة أن هذه الأنواع الثلاثة: عيادة تغذوية، وتنسيق حدائق، وصناعة الصابون تعد من المشاريع الأنسب للمرأة في مجال الزراعة، فهي الأءمن من ناحية المخاطرة المادية، ومواسمها معروفة، إضافة إلى أنها لا تتأثر بأسعار السلع والأسواق الأخرى، ولا يتم تصنيع منتجات قابلة للتلف أو ذات مدة صلاحيتها محدودة.

2-2: مكان المشروع

من المعروف انه لا يُمكن قياس نجاح أي مشروع على الإطلاق إلا بعد دراسة مكانه، حيث يعد مكان المشروع من أهم المؤثرات على نجاحه، فمكان المؤشر يؤثر بنوع المشروع ونوعية الزبائن والإيجار والتمويل ومكان السكن والوضع الاجتماعي بالإضافة إلى الكثير من المحددات وقد عملت الباحثة على تحديد أماكن تمركز مثل هذه الأنواع من المشاريع في الأردن كما يوضح الجدول (5-4).

جدول(5-4)

جدول يحدد أماكن تمركز المشاريع الزراعية الريادية في الأردن

المنطقة	نسبة المشاريع (%)
عمان	52.3
الزرقاء	21.4
السلط	9.5
اربد	7.1
الطفيلة	2.1
مأدبا	2.1
معان	2.1
العقبة	2.1

يتبين من الجدول(4-5) تركيز المشاريع الريادية للمهندسات الزراعية في منطقة عمان وضواحيها حيث تمكنت الباحثة من ايجاد ما نسبته 52.3% من المشاريع في عمان، و 21.4% في الزرقاء، 9.5% في السلط، ثم 7.1% من مدينة اربد، وأخيرا 2.3% فقط في كل من مدينة مأدبا ومعان والطفيلة والعقبة، فكلما ابتعدنا عن مدينة عمان قلت المشاريع الزراعية للمهندسات الزراعيات وتعتقد الباحثة أن السبب يعود إلى صعوبة المواصلات وصعوبة نقل المنتجات الزراعية، وقلة عدد السكان مما يؤثر على عدد الزبائن، لكن هذا لا يعني عدم وجود مشاريع ريادية للمهندسات الزراعيات في تلك الأماكن، إلا أن صعوبة الوصول إليهن هو ما حال دون دراسة مشاريعهن، فقد حاولت الباحثة جاهدة الوصول إلى اكبر عدد ممكن منهن. **و**عدم تدارك السياسات والإدارات المسؤولة وتحريها حول أسباب تمركز المشاريع في العاصمة دون باقي المحافظات سواء كانت–تلك المشاريع– كبيرة أم صغيرة، سواء كانت ريادية أو لا، سواء زراعية أو صناعية، يمنع تنفيذ خطة أهداف التنمية المستدامة في الأردن، فمن وجهة نظر الباحثة، هناك أسباب كثيرة وجوهرية منعت وجود مشاريع ريادية وزراعية في باقي مدن المملكة.

2-3:**عمر المشروع الريادي**.

المشاريع الزراعية للمهندسات الزراعيات موجودة منذ اكثر من 16 عاماً ولا بد من شرح ذلك بشيء من التفصيل كما هو موضح بالجدول (5-5) الذي يبين اعمار المشاريع حتى وقت الدراسة .

جدول (5-5)

جدول يبين أعمار المشاريع الزراعية الريادية

عمر المشروع	النسبة(%)
شهر- دون 4 سنوات	47.6
4 سنوات- دون 8 سنوات	35.7
8سنوات – دون 12 سنة	9.5
12 سنة –16 سنة	7.1

أظهرت نتائج الدراسة أن (47.6%) من المهندسات الزراعيات قد بدأن مشاريعهن في آخر 4 سنوات من وهذا دليل على الاهتمام الواضح والحديث بالمهندسات الزراعيات سواء من كلية الزراعة أو من نقابة المهندسين الزراعيين، وانتشار الوعي تجاه هذه الشريحة سواء من المجتمع أو من المؤسسات الزراعية او وعي المهندسة نفسها.

المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات موجودة منذ عقدين، إلا أنها ازدادت في الفترة الاخيرة أ كما هو مبين بالجدول السابق فتقول احدى المهندسات وهي عضوة في نقابة المهندسين الزراعيين في مقابلة الباحثة لها:

" في آخر 4 سنوات تغيرت الكثير من السياسات الداعمة للمهندسة الزراعية فهي الفترة التي ظهرت فيها الجهات الداعمة للمشاريع مثل صندوق ابدأ وغيره، وهي الفترة اللاحقة لإشباع سوق العمل ليس على الصعيد العام فقط بل على الصعيد الخاص، وهي الفترة التي تبعت ظهور شبكات التواصل الاجتماعي مما ساعد على إظهار المهندسات الرياديات وإثبات وجودهن ".

لكن تمركز هذه المشاريع في عمان العاصمة يلغي تطور هذه الشريحة في باقي مدن المملكة فيختل التوازن وتفقد الكثير من المهندسات الزراعيات فرصهن في إثبات انفسهن، وبالتالي خسارة

كفاءتهن مما يؤثر على وضعهن النفسي والاقتصادي، والاجتماعي، ومن وجهة نظر الباحثة فان هذا الأمر ينطبق على الجنسين في باقي محافظات المملكة وليس المرأة فقط، وقد عملت الباحثة جاهدة لإكتشاف الأسباب الكامنة وراء تمركز عينة الدراسة في العاصمة عمان وقد وجدت الآتي:

1- خصوصية مدينة عمان كعاصمة:

تتمركز أفكار المشاريع الريادية بالعاصمة عمان فمثلا مشروع **(عيادة التغذية)** الذي كان من أكثر المشاريع الريادية في عينة الدراسة (16.6%) من المهندسات الزراعيات، مرتبط بوجود مستشفيات، بالإضافة إلى علاقات المهندسة بالأطباء وخصوصا أطباء التخصص العالي كما أفاضت إحدى المهندسات التي تملك مشروع عيادة تغذية والتي تبلغ من العمر 38 عاماً وهي غير متزوجة، وقد افتتحت مركز تغذوي قبل شهر واحد:

- **"أعلم أن بجانب مركزي التغذوي هنالك على الأقل أربعة مراكز أخرى إلّا أن وجودنا بجانب الكثير من الأطباء لا يترك مجالا للتخوف ووجود هذه المراكز حول مركزي لا يشكل أي هاجس لدي".**

وتقول المهندسة الزراعية التي تبلغ من العمر 34 عاماً وغير المتزوجة:

- **"عيادتي التغذوية موجودة منذ 5 سنوات في عمان وعملي جيد نوعا ما، لكنني لن أرتاح إلّا بعد نقلها بجانب إحدى المستشفيات لأن تخصصنا متمم لعمل أطباء الاختصاص، فزبائننا معظمهم مرضى لدى هؤلاء الأطباء، الذين يحتاجون إلى نظام غذائي خاص، وبعدي عن أي مستشفى يجعل من الصعب عليهم الوصول لعيادتي، مما يجعلني اخسر الكثير من الزبائن".**

2- خصوصية أهل البادية:

عملت الدراسة على البحث عن مهندسات زراعيات من البادية الأردنية، عن طريق الدخول إلى سجلات النقابة، ووزارة الزراعة، بالإضافة إلى سجلات الجمعية العلمية الملكية المهتمة بتمكين المرأة خصوصا الريادية منهن، إلى أن وصلت إلى صندوق تنمية البادية الوسطى، وعند لقاء الباحثة مع مدير الصندوق الدكتور "**رائد التبيني**" على شهادة الدكتوراه في بيئة المناطق الجافة والذي أشار إلى موضوع عدم وجود مهندسات زراعيات في البادية الأردنية وفسر الموضوع بأن هذا الأمر يعود إلى طبيعة البادية الأردنية فيقول:

- **"أن الثقافة البدوية اعتمدت على تربية المواشي، وعدم الاستقرار في مكان معين، فالبنية التحتية للزراعة غير موجودة عندهم وبالتالي لا يُمكن أن تكون رغبة أو هدف لديهم، والمهندسات الزراعيات من البادية الأردنية سواء كن من أهل البادية الشمالية، أو الوسطى، أو الجنوبية، اللواتي قبلن في كليات الزراعة، على الأغلب لم يكن هذا القبول برغبتهن و إنما تم حسب القبول الموحد للجامعات الأردنية".**

إلا أن هناك خطط وجهود واضحة لتغيير وكسر هذا الحاجز فمنذ حوالي 20 عام أصبح هناك مزارع ضخمة منتشرة في البادية وهي على النظام الحديث آملين بذلك أن تتغير نظرة أهل البادية الأردنية لموضوع الزراعة خلال السنوات القادمة.

3- المشكلات التي تعاني منها المهندسات القاطنات في المحافظات البعيدة عن عمان:

عند سؤال الباحثة للمهندسات الزراعيات القاطنات خارج مدينة عمان وبرغم من أعدادهن القليلة وصعوبة الوصول اليهن إلا ان أجوبتهن كانت مقنعة حول قلة أعدادهن خارج العاصمة وقد تمكنت الدراسة من الوصول عبر المكالمات الهاتفية المطولة والمقسمة إلى عدة جلسات فكانت إجابتهن مقتصرة على صعوبة المواصلات وندرة الزبائن وعدم تمكنهن من استخدام شبكة التواصل الاجتماعي واعتمادها كسوق بسبب البعد.

فتقول إحداهن وهي تملك مشروعا للزراعة العضوية في قرية صغيرة بمحافظة معان:

- **"أهل القرية ليس لديهم ادنى فكرة عن الزراعة العضوية وأهميتها؛ هم ليسوا كسكان المدينة المنفتحين اكثر على العلوم الزراعية، ووصولي إلى السوق في المحافظات الكبيرة صعب جدا ويحتاج إلى علاقات كثيرة إلا إنني أسعى لتطوير إمكانياتي "**

وتقول أخرى وهي تستخلص الزيوت من النباتات الطبية والعطرية ومشروعها في مدينة جرش:

- **"وصولي إلى السوق صعب جدا فأنا كامرأة أجد صعوبة في تعاملي مع التجار وتلبية احتياجاتهم والقرية التي اسكنها لا تحوي سوقا للزيوت الطبية والعطرية، فمثل هذه الأسواق موجودة في العاصمة عمان وانا معتمدة على النقابة في تدبير بعض الزبائن حاليا".**

4- الجامعة التي تخرجت منها المهندسة الزراعية:

ترى الباحثة أن الشهادة العلمية التي تمتلكها المهندسة الزراعية التي تتخرج من الجامعة الأردنية، تؤثر في امتلاكها لمشروعها الخاص فكلية الزراعة تحوي حاليا 15 تخصص في جميع مجالات الزراعة كما ذكرنا سابقا وكان عدد خريجات الجامعة الأردنية من عينة الدراسة 25 مهندسة، وتليها جامعة البلقاء التطبيقية التي تحوي كلية للزراعة تركز على 5 فروع للزراعة وهذا يفسر وجود مهندسات زراعيات من محافظة السلط في المرتبة الثالثة بعد الزرقاء وذلك لأنهن المحافظتين الأقرب الى الجامعة الأردنية، فنسبة المهندسات (21.4%) من مدينة الزرقاء نلاحظ ان(50%) منهن من خريجات الجامعة الأردنية وكانت (50%) من مهندسات السلط خريجات من الجامعة الاردنية .

وهكذا يكون نسبة الخريجات من الجامعات الأخرى المنتشره في المملكة من عينة الدراسة (28.5%) فقط ، فالتنوع بالتخصصات الزراعية يعطي الحق للطالبة باختيار ما تميل إليه قبل إتمام دراستها، مما يعينها على الوصول لهدفها بعد تخرجها وهذا ما قد حصلت عليه خريجات الجامعة الأردنية ولم تحصل عليه خريجات الجامعات الأخرى في الأردن. فتقول إحدى المهندسات، والتي

تبلغ من العمر 24 سنة، وتمتلك مشتلا لإنتاج نباتات الزينة فوق سطح منزل والدها، حيث تخرجت حديثا من الجامعة الهاشمية:

- **"أردت بأي وسيلة أن أدخل كلية الزراعة في الجامعة الأردنية إلّا إنني لم أوفق في ذلك، فالتحقت بتخصص الأراضي والمياه والبيئة في الجامعة الهاشمية، وقد كنت انوي عمل مشروع تربية نباتات زينة فور تخرجي وبرغم بعد تخصصي عن نوعية مشروعي إلا أن فترة تدريبي وعملي القصيرة بعد التخرج قد ساعدني على البدء بالمشروع".**

2-4: تمويل المشروع:

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المشاريع الريادية بدأت براس مال محدود وبسيط ، فكونها متعلمة ومسجلة في النقابة يسمح لها بأخذ قرض بمبلغ كبير إلا انها تفضل المجازفة بمبلغ بسيط والتعلم من الأخطاء وهذا من صفات الشخصية الريادية وقد أجابت جميع المهندسات أنهن مستعدات لأخذ قرض أو التدين من الأقارب في حال تمكن من إثبات مشاريعهن فتقول المهندسة البالغة من العمر 44 عاماً والمتزوجة ولديها 6 أطفال وتمتلك مشروع صناعة جبنة الغنم:

" عرض علي قرض بمبلغ كبير من النقابة بعد فوزي بمسابقة افضل صانع جبنة، في منطقتي، إلا أنني فضلت أن ابدأ بمبلغ مالي بسيط من مدخراتي الشخصية، لان هناك مخاطرة كبداية، فقد كانت طبيعة السوق مبهمة، ولم اندم على ذلك، ولن أتوسع بمشروعي إلى أن أتعلم واكتشف جميع أسرار صناعة الجبنة، وقتها فقط يُمكنني اخذ قرض واستخدامه لفتح اكبر مصنع جبنة في الأردن، حتى لو بعد سنوات من التجارب" .

وهذ يتفق مع نتيجة دراسة (المشهراوي، 2016) فقد كانت نسبة النساء الرياديات اللواتي بدأن بمشروع بمدخرات (اقل من 1000) دينار (61.9%) من عينة الدراسة.

ويبين الجدول (6-5) نسبة المهندسات اللواتي حصلن على قروض

جدول (5-6)

جدول يبين الممول الرئيسي للمشاريع الزراعية الريادية

المصدر	النسبة(%)
قرض حسن	**73.8**
الأهل والأقارب	**26.1**

يتبين من الجدول (5-6) أن القسم الأكبر من المهندسات قد حصلن على قروض بواقع (73%) وهذا يدل على اجتهادهن ومخاطرتهن لدخول المشاريع وقناعتهن التامة بنجاح المشروع لان القرض يترتب عليه التزامات مادية وقانونية وهذا تطبيق مباشر لنظرية **السلوك المخطط** .

5-2: الأيدي العاملة بالمشروع

لم تتمكن الباحثة من رصد عدد العاملين في المشروع الريادي غير المهندسة الزراعية ويعود إلى الأسباب التالية بعد المقابلات المعمقة معهن

1- أن لكل مشروع خصوصيته و أن موسم ذروة الإنتاج مختلف بين جميع المشاريع، مثلا إنتاج الأجبان يكون في فترة الربيع ويكون لمرة واحدة بالسنة، وتصنيع المربيات مرتبط بموسم طرح أشجار الفاكهة خلال العام، وزراعة النباتات الطبية والعطرية يحتاج إلى عمليات زراعية مختلفة عن زراعة الخضار والفاكهة.

2- طريقة التسويق تختلف بين مشروع و آخر فنسبة المشاريع التي يعتمد تسويقها على شبكات التواصل الاجتماعي مثل إنتاج الصابون تلغي وجود عمال تسويق أو توصيل، والمشاريع الصغيرة والمتوسطة تفضل المهندسة العمل بيديها، أما المشاريع ذات الطابع الخدمي مثل الكتب وعيادة التغذية فلن تحتاج إلى عمال طوال فترة وجودها.

3-دعم العائلة والأقارب للمهندسة الزراعية يلغي اضطرارها لاستقدام أيدي عاملة خلال فترة ذروة الإنتاج.

4- بعض المشاريع تحتاج لأيدي عاملة لمدة يوم واحد مثل حشة الزراعة وبعضها لمدة شهر مثل مشروع تنسيق الحدائق وبعضها طوال العام مثل مزرعة أزهار القطف.

5- عينة الدراسة احتوت على 3 جمعيات خاصة بالمهندسات الزراعيات، فتقول الدكتورة رئيسة إحدى الجمعيات الزراعية:

- **" وجود المهندسات اللواتي يشاركن بالأسهم فقط ويهدفن إلى الربح المادي يغطي على وجود المهندسات المشاركات والمتفانيات بالعمل والمؤمنات بأهداف الجمعية".**

وأخرى تقول :

- **"لا يعني أنني صاحبة المشروع اني لا أعمل بيدي فمشروعي مثل الطفل الذي أهتم به وأخدمه مثل العاملين لدي"**

فمساعدة المهندسة لعامليها في مشروعها تطبيق مباشر لنظرية القائد الخادم وهي اشارة الى تمتعها بالشخصية القيادية.

وقد توصلت الباحثة في دراستها إلى أن لكل مشروع خصوصيته و إستراتيجية نجاح مختلفة عن الآخر فحقل المشاريع الزراعية واسع وهذا من العقبات التي واجهت الباحثة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بدوافع إنشاء المشاريع الريادية

3-1: الخبرة المهنية: (Experience)

هي المعرفة التي يكتسبها الفرد من خلال أداء شيء خلال فترة زمنية معينة، ونقصد بها العمل الذي يقوم به الفرد منذ مدة طويلة من حياته، كما أنها الفرص والمؤهلات التي يحصل عليها الفرد من خبرة العمل السابقة. (محمد وميروح، 2016)

فقد تبين ان الخبرة تعد من أهم دوافع المهندسات الزراعيات اللواتي بدأن بمشاريعهن بعد خبرة طويلة في سوق العمل فمن خلال أسئلة المقابلة تبين أن (52.3%) من المهندسات شعرن أن خبرتهن أصبحت كافية للبدء بالمشروع الخاص فتقول إحدى المهندسات الزراعيات وهي تملك مركز تغذوي:

- **"بعد فترة عملي البالغة 17 عام في القطاع الخاص شعرت أنني يجب أن استفيد من خبرتي، فأنا متأكدة من نجاحي، فخبرتي وعلاقاتي تؤهلني لبدء مشروعي الخاص" .**

وتقول إحداهن وهي مؤسسة جمعية للمهندسات الزراعيات من عينة الدراسة:

- **"أفدت جمعيتي بخبرتي الطويلة وقد استفدت من العلوم التي تعلمتها في مرحلة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه فقدرتي على التعامل مع جهات أجنبية حيث ان لغتي الإنجليزية جيدة جداً، ومقدرتي على البحث بطريقة علمية هو ما ساعدني على تطوير بعض الأمور وزيادة خبرتي العملية وتنظيمها".**

3-2: دعم العائلة:(Family support)

لا بد لنا من التطرق دور العائلة في دعم المهندسة الزراعية فقد أجابت جميع أفراد العينة على الإطلاق (100%) بأن دعم العائلة أهم أسباب نجاح مشروعها الريادي سواء الأب أو الأم أو الإخوة أو الزوج أو الأبناء وكان لدعم الوالد سواء المادي او المعنوي بشكل خاص الأثر الأكبر عند (61.9%) مهندسة زراعية من عينة الدراسة، وهذا دليل على قوة روابط الدم عند عائلات المهندسات التي هي أقوى من رابط الزواج فهي عميقة ومتأصلة وهذا يمثل رابط الدم في الأردن

فإحدى المهندسات من عينة الدراسة، البالغة من العمر 27 سنة وهي متزوجة وأم لثلاثة أطفال وتمتلك مشروع أزهار القطف، تقول:

"والدي شجعني على البدء في مشروعي فور تخرجي فهو صاحب مشتل أزهار سابقا ومحل بيع أزهار حاليا، وقد ساعدني في عملي وتعلمت منه التعامل في بورصة الأزهار وهو يتابع عملي طول الوقت ويساعدني حتى بعد مرور 5 سنوات على بدء المشروع".

وإحدى المهندسات وهي تبلغ من العمر 40 عاما صاحبة إسم معروف في مجال تنسيق الحدائق تقول:

"والدي هو الذي سجلني في دورة تنسيق الحدائق منذ 11 سنة، وأذكر انه أحضر قصاصة من ورق عليها اسم وتاريخ الدورة حصل عليها من الجريدة الرسمية، فقد كان على علم بميولي وقدرتي على الإبداع، وبفضله لدي اليوم إسم معروف في عالم تنسيق الحدائق".

أما في المرتبة الثانية فقد كان للزوج الأثر الأكبر في دعم المهندسة الزراعية فقد أجابت 10 من المهندسات المتزوجات من عينة الدراسة ان لزوجها الدور الأكبر في دعمها سواء مادياً او معنوياً.

فتقول إحداهن وهي تبلغ من العمر 27 عاما وتمتلك مجموعة من البيوت البلاستيكية لإنتاج أزهار القطف:

"إنني اليوم في مرحلة نفاس، وقد اخذ زوجي على عاتقه الاهتمام بمشروعي حاليا دون أي تذمر برغم صعوبة عملي وبعد المسافة حتى يصل إلى الموقع"

فالمؤسسة الاسرية هي حجر الاساس وهي منبر وبداية النطلاق والنجاح، وقد تبين من خلال اطلاع الباحثة على مجموعة من الدراسات بخصوص نجاح المرأة ودعمها سواء كان مشروعها زراعيا أو صناعيا أو خدميا، أن موضوع دعم العائلة أساسي في نجاح المرأة ونرى دعم بعض الدراسات لهذا الموضوع فقد تشابهت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ايوب،2010) حيث كانت نسبة تشجيع الأهل (81.8%) من عينة الدراسة، بالإضافة لما أكدته دراسة (Alam& Mohd, 2010)التي بينت أن الدعم الأسري

والعلاقات الاجتماعية والدوافع الداخلية هي العناصر الهامة المؤثرة في النجاح بين سيدات الأعمال في ماليزيا.

3-3: خدمة المجتمع:(Community Service)

هي عمل تطوعي يتم من خلاله تقديم المساعدة والرعاية والدعم للأخرين سواء أكانوا أفرادا أو مؤسسات حسب احتياجاتهم في المجالات المختلفة.(مجلة الجامعة الأردنية، 2017)

وقد لاحظت الباحثة ورود مصطلح الخدمة الاجتماعية في بعض المشاريع في عينة الدراسة وقد بلغت نسبتهن (5) مشاريع.

تضيف احدى المهندسات في هذا الصدد وهي تبلغ من العمر 31 عام وقد أتمت كتابها "التغذوية المميز" حديثاً:

- **" بعد خبرتي البالغة 7 سنوات وبعد أخذي 9 دورات متخصصة في مجال التغذية، وجدت أن التغذويين من الفئات المظلومة في المجتمع، فهم يدفعون الرسوم العالية مقابل تدريبهم، وتعليمنا الجامعي نظري فقط وليس عملي، فأردت أن أساعد هذه الفئة وارشدهم إلى الطريق المختصر، وكتابي هذا مجاني وقد دفعت من جيبي حتى أُتمه".**

أما رئيسة إحدى الجمعيات الخاصة بالمهندسات الزراعيات فتقول :

- **" خدمة المجتمع إحدى أهداف الجمعية فنحن نوفر فرص العمل للعاطلات عن العمل من المهندسات الزراعيات طوال الوقت".**

3-4: الارتقاء بمهنة الهندسة الزراعية

- **"كل عمل منتج ويلبي حاجات مالكه يعد مهنة راقية ترفع من صاحبها وتمكنه اقتصاديا و اجتماعيا وهذا ينطبق على مشاريعنا الزراعية وصاحبتها المهندسة الزراعية الرائعة".**

هذا ما أفاض به نقيب المهندسين الزراعيين في مقابلة الباحثة له شخصيا وأضاف:

- **"تبحث عن المهندسات صاحبات الهمة والإبداع لتبني مشاريعهن وتطويرها ونعتني بأي مهندسة تتميز بمشروعها الخاص قدر الإمكان"**

وتقول رئيسة إحدى الجمعيات للمهندسات الزراعيات :

" أحد أهم وأسمى الأسباب وراء وجود جمعية ريماس هو الارتقاء بمهندستنا الزراعية، والوصول بها إلى القمة، فالعلم الذي تملكه مهندساتنا يجب أن يرتقي إلى اعلى المستويات"

أما أحد التوصيات لمؤتمر المهندسة الزراعية الدوري كما أفادت المهندسة عبير التميمي رئيسة لجنة المؤتمر:

- **" من أهداف المؤتمر إعطاء المجال للمهندسات الزراعيات للصعود لأعلى المستويات وتمكينهن من الوصول إلى المراكز القيادية في المجال الزراعي"**

ويجدر بنا الوقوف على إجابة المهندسات للسؤال التالي الذي طرح عليهن وهو حول مدى تشجيعهن للمهندسات الزراعيات الأخريات على عمل مشروعهن الخاص؟

فكانت الإجابة ان جميعهن يوصين جميع المهندسات الزراعيات بالبحث عن المشروع المناسب ومباشرة العمل فيه فقد أجابت إحداهن وهي صاحبة محل أزهار وعمرها 30 عاماً:

- **"العلوم الزراعية التي نتلقاها في الجامعة والتدريب الذي نحصل عليه من النقابة تؤهلنا لإيجاد المشروع المناسب وهذه فرصة مناسبة على الجميع استغلالها"**

وأخرى تمتلك محلاً لعمل الشوكولا تقول:

- **"على الجميع اغتنام فرصهم مهما كانت الظروف والتحديات، ولا يمكن إنكار أن القطاع الزراعي قد أُشبع فلا يوجد تعيينات في القطاع الحكومي وبالتالي لا يوجد أمان وظيفي"**

وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف والحديدي، 2010) حيث أن 94.1% من عينة الدراسة سيقمن بتشجيع معارفهن على المشاركة بالعمل حتى يتسنى لهن العمل فيما بعد.

5-3:الوضع المادي

أجابت (69%) من المهندسات الزراعيات بان المحفز الذي شجعهن على البدء بالمشروع هو الوضع الاقتصادي الممتاز فالمهندسات الممكنات اقتصاديا يختلفن عن غيرهن؛ حيث وجدت الدراسة أن وجود المهندسة في بيئة مترفة مادياً يعمل على تركيز توجهها لنجاح مشروعها فهن غير ملزمات بسداد الديون أو القروض أو غير ملزمات بسداد التزامات عائلاتهن مما شجعهن ذلك على التفكير مليا في موضوع خبرتهن والنجاح بعد البدء بالمشروع، وهذا ما اشارت اليه **النظرية الاقتصادية** فتقول إحدى المهندسات البالغة من العمر 27 عاماً وهي متزوجة ولديها 3 أطفال وتمتلك مشروع إنتاج أزهار القطف:

- **" عمر مشروعي 5 سنوات وطوال هذه السنوات كانت مدخرات مشروعي والربح فقط لتوسعته فقد بدأت ب 4 بيوت بلاستيكية واليوم هي 9 بيوت، فبخصوص عائلتي فان زوجي يدير أمورنا المادية بدون حاجتي".**

وتقول إحداهن وهي مالكة لمزرعة خضار:

- **"عمر مشروعي سنة ونصف إلا أن ملكيتي لأرضي وفرت علي الكثير من المال فأنا ليس لدي أية التزامات وعندما انظر إلى هاتفي المحمول وحاسوبي الشخصي ونوعية الملابس الفاخرة التي ارتديها اشعر بأني صاحبة اكبر مشروع زراعي" .**

ولا ننسى ذكرهن لموضوع البريستيج الاجتماعي الذي تهتم به (30.9%) من المهندسا، فتقول إحداهن:

- **"عندما يكون الشخص مكتفياً ماديا يصبح النظر إلى الجانب الاجتماعي بجانب تحقيقي لحلكي منه لذلك اهتممت بموضوع محل الأزهار فهو رغبتي وحلمي ".**

فالرغبة برفع المستوى الإجتماعي يعد تطبيقا مباشراً لنظرية **تدرج الحاجات.**

أما النوع الثاني فكان الفقر فإجابة (26.1%) من المهندسات كانت لصالح الفقر الشديد وبأنه يعتبر محفزاً كبيراً لزيادة الثقة بالنفس وممهدا لنجاح المشروع، كما بينت لنا **نظرية دافعية الانجاز**، فمهندستنا التي تبلغ من العمر 33 عاماً وتمتلك مشروعًا لتنسيق وصيانة الحدائق تضيف:

" في ذهني الكثير من الأفكار والمشاريع، لكن لا استطيع تطبيقها لعدم توفر المال والأرض لكنني حاليا ابحث عن ارض زراعية لامتلكها ثم ابدأ تجاربي التي لن تنتهي فانا ارغب بعمل بطيخ على شكل مكعب و أنا متأكدة بأنني أستطيع فعل ذلك"

وتضيف أخرى:

- **"كان لا بد لي من عمل مشروع فبصراحة انوي تحسين الوضع المادي لأسرتي لانها تعاني من الفقر والزراعة عالم واسع أرغب في أن يكون مصدر رزقي وسعادة عائلتي"**

فالفقر حافز للنجاح والتطور كما الغنى تماما على عكس ما يظنه معظم الناس، وهكذا يكون الانسان صانع قراره، فالظروف السيئة او المريحة لا تشكل عائقا امام تطوير الذات والابتكار، وتوسيع المدارك والافاق وهذا ما أثبتته هذه الدراسة

رابعاً: النتائج الخاصة بعامل الخصائص الريادية التي تؤثر في ريادة المهندسة الزراعية لمشروعها:

لا بد للمهندسة الزراعية المالكة للمشروع من التمتع بخصائص معينة تميزها عن الباقيات ولا بد بأن الحاجة للعمل وصعوبة الحصول على فرصة عمل بالقطاع الحكومي هو الذي أظهر هذه الصفات وبلورها لتظهر الطاقات والإبداعات ودليل ذلك ما أكدته إحصاءات ديوان الخدمة المدنية، فقد شكلت نسبة الطلبات المقدمة من الإناث (77%) من مجمل الطلبات التراكمية مقارنة مع (23%) للذكور وذلك حسب احصائيات ديوان الخدمة المدنية (ديوان الخدمة المدنية،2017). والرقم الكبير للإناث دليل على حاجة المرأة الكبيرة للأمان الوظيفي في القطاع الحكومي لأن عمل مشروع خاص بحاجة لصفات لا تتميز بها جميع النساء.

4-1: خاصية الثقة بالنفس

إن فكرة الجهاز النفسي الذي قدمه فرويد في **نظرية التحليل النفسي** يوضح الأهمية السيكولوجية التي أوله ارائد التحليل النفسي للثقة بالنفس، فمكونات الجهاز النفسي كما جاء بها فرويد (الهو،الأنا، الأنا العليا) توضح الرغبة الداخلية والحتمية الغريزية لدى كل إنسان من أجل أن يكون على درجة عالية من الثقة بالنفس تؤهله لحل صراعاته وتحقيق السواء والتوافق، فإذا نجح كان الشخص سوياً(داوود،2015).

تبين بأن (26.1%) من عينة الدراسة أجبن بأن ثقتهن بأنفسهن (self-confidence) كانت موجودة أصلا، إلا انها قد تحسنت بعد البدء بالمشروع ونجاحه، فتقول مهندستنا البالغة من العمر 39 عاماً ولديها 5 أطفال وهي تمتلك مشروعا لزراعة الزعتر :

- **"مشروعي ناجح والحمد لله إلّا أنني مضطرة إلى متابعة العمل لأنني سبق وأخذت قرضا كبيرا مع فترة سداد مدتها 85 شهرا ، وهذا الموضوع الوحيد الذي كان يؤرقني، إلا أن ثقتي بنفسي التي ارتفعت بعد نجاح مشروعي ساعدتني على عدم التفكير إلا في التقدم".**

أما مهندستنا الخبيرة في صناعة الصابون والبالغة من العمر 28 عاماً فتقول:

- **" كنت متخوفة قليلا من نظرة الناس لي وأنا على طاولات المعارض والبازارات إلا أنني وبعد بدئي بمشروع إنتاج الصابون الطبي وبعد مقارنته بأنواع الصابون التجاري الموجود في السوق، و إقبال الناس على منتجاتي زادت ثقتي بنفسي وأنا الآن مستعدة لعمل معرض خاص بالصابون الذي أصنعه".**

بينت المقابلات أن أحد أسباب نجاح المشروع هو ثقة المهندسة بنفسها وهذا ما أشار إليه "فرويد" في نظرية التحليل النفسي.

وهذا ما أَثبتته كثير من الدراسات كدراسة (المشهراوي، 2016) التي اشارت نتائجها إلى أن الثقة بالنفس تؤثر بشكل كبير في ريادة المرأة الريفية لمشروعها الريادي.

ودراسة (داوود،2015) حيث وجدت أن الثقة بالنفس تزيد التحصيل، وترفع من كفاءة الشخص، بالإضافة إلى انها تساعد في اتخاذ موقف سليم في كافة الجوانب.

4-2: خاصية المخاطرة

المخاطرة كما يصفها عالم الاجتماع "إريك بك" هو القيام بأعمال دون التأكد من الآثار المترتبة عليها فيعتقد أن المخاطرة هي شكل من أشكال التحديث وتنمية المجتمعات (والاس،2010)، ومهنة الزراعة بشكل عام فيها مخاطرة كبيرة لأنها تعتمد على محكات ليست باليد مثل وضع السوق والمناخ والعرض والطلب والأسعار التي تختلف موسم إلى آخر وهذه الدراسة تهتم بالمشاريع الريادية الخلاقة و صاحبة الأفكار الجديدة والحديثة، فمن خلال مقابلة الباحثة لعينة الدراسة تبين أن الكثير من الأفكار ما زالت غير مقبولة فقد أجابت (54.7%) من المهندسات بانهن يتحملن مخاطر كثيرة في سبيل الوصول إلى أهدافهن، وبالتالي فإنهن يمتلكن خاصية المخاطرة، و كانت إجابة (28.5%) من المهندسات بانهن لا يمتلكن خاصية المخاطرة، و(16.9%) امتنعن عن الإجابة لان مشاريعهن لا تتحمل أي شكل من أشكال المخاطر فتقول مهندسة تبلغ من العمر 38 عاماً وهي غير متزوجة، وأتمت دراسة الماجستير في تخصص إدارة المياه من جامعة بلونك في المانيا:

- **" بعد رجوعي إلى الوطن لم تكن هناك أي فرصة عمل على الإطلاق فلم يكن لدي خيار إلا أن أخاطر بفكرة مشروعي الجديد وهو تدريب وتنمية قدرات طلاب كلية الزراعة في مجال شبكات الري وأمور خاصة بترتيب المزارع من خلال التعاون مع مختبرات كلية الزراعة في الجامعات وهذا ما جعلني أسجله رسميا ، إضافة إلى التواصل مع الطلاب انفسهم طوال الوقت من خلال شبكات التواصل الاجتماعي وفكرة مشروعي الجديدة على المجتمع كانت مخاطرة كبيرة إلا أن العلم الذي امتلكه قد ساعدني على تخطي هذه العقبة وغيرها " .**

أما المهندسة التي تبلغ من العمر 36 عاماً ولديها 5 أطفال، وهي تطمح إلى أن تشتهر منتجاتها العضوية من المربيات وتقول:

- **"اتحدى اكبر المصانع بجودة مربياتي وخلوها من المواد العضوية، فالمربيات الخالية من المواد العضوية نادرة جدا في الأردن وأنا ارغب بإثبات نفسي من خلال وجود منتج نادر مثل منتجي في السوق وهذه مخاطرة كبيرة في مجتمع لا يدرك مخاطر المواد الحافظة".**

أما المهندسة صاحبة الاسم التجاري "Rony Choclet" التي تبلغ من العمر 40 عاماً والمتزوجة ولديها طفلين فتقول:

" كانت مخاطرة كبيرة بان ابدأ عملي بأفكار غير معروفة بالمجتمع فلقد بدأت عملي بالرسم على الزجاج وصناعة الأواني المزخرفة من السيراميك والخزف بالإضافة إلى بيع الشكولاتة ومخاطرتي كانت كبيرة وبمبلغ كبير من المال استدنته من عائلتي ومن القروض والان امتلك زبائني على مستوى مؤسسات عريقة وما زالت المخاطرة موجودة طول الوقت حتى إنهاء التزاماتي المادية".

أما المهندسة البالغة من العمر 24 عاماً وغير المتزوجة ومشروعها عبارة عن زراعة الخضراوات العضوية فتقول:

- **" بدأت مشروعي قبل 6 سنوات أي قبل تخرجي بسنتين ومن المعروف أن مكافحة الآفات بدون مواد كيميائية امر صعب جدا إلا إنني نجحت في ذلك واعرف أن مجتمعنا لا يملك ادنى فكرة عن أهمية الزراعة العضوية والمكافحة الحيوية إلا إنني اهدف إلى تعريف الناس من محيطي لذلك إضافة إلى إثبات نفسي وقدرتي قبل الربح المادي".**

فالريادة دائما مرتبطة بالمخاطرة والتعامل مع ظروف غير مؤكدة النتائج (المشهراوي،2016)، كما أن المهندسات اللواتي لا يمتلكن خاصية المخاطرة والبالغة نسبتهن(28.5%) من المهندسات اكدن جميعا أن السبب وراء ذلك يكمن في الخوف من فشل المشروع وما يترتب على ذلك من التزامات مادية وآثار اجتماعية ونفسية، فمعاملة الفشل في المجتمع

الأردني قاسية فهي تعني انتهاء كثير من الأمور وانتهاء الفرص، والمحاولة الفاشلة كما يظن الكثير مضيعة للوقت.

4-3: خاصية الإبداع والابتكار

بالرغم من أن خاصيتي الإبداع والابتكار مفهومين مختلفين إلا أن الدراسات تجمعهما معا لانهما متلازمين ويؤدي، كل منهما إلى الآخر (عبدالله،2015).

فالإبداع Creativity مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد والشركة/المؤسسة والمجتمع والعالم، والابتكار Innovation هو الطرق أو الأساليب الجديدة المختلفة الخارجة أو البعيدة عن التقليد التي تستخدم في عمل أو تطوير الأشياء والأفكار (نيفين محمد،2016).

وقد وجدت الباحثة من خلال المقابلات المعمقة أن جميع أفراد العينة (100%) بلا استثناء يمتلكن خاصية الإبداع والابتكار. فقد أجبن جميعا بالإيجاب عند سؤالهن عن الإبداع والابتكار وقد استشهدت كل منهن على أدلة تخص مشاريعهن، واستندن عليها في الإجابة لأن الابتكار يعد شيئاً عملياً وملموسًا وهو نتيجة حتمية اذا وجدت الحاضنة الملائمة للأفكار الإبداعية.

فتقول إحدى المهندسات وهي رئيسة إحدى الجمعيات للمهندسات الزراعيات :

- **" لان جمعيتنا متخصصة بالنباتات الطبية والزيوت والخل وكثير من منتجاتنا تباع بالصيدليات، ففكرتنا القادمة في الجمعية هو البحث عن النباتات البرية النادرة التي تعد مصدرا للشفاء، مثل نبات الشيح والقيصوم، فوجودها في الطبيعة والبيئة الصحراوية القاسية هو سر شفاءها وسيعد مشروعا جديدا ومبتكراً لم يسبق له مثيل" .**

وتقول إحدى المهندسات التي بدأت مشروعها في تنسيق الحدائق منذ عام 2006 فتقول:

"لكي أزيد من ثقتي بنفسي و أفكاري الإبداعية بعد أن عرضت في مجلة (Home) درست دبلوم عالي Garden) (Desire من جامعة (Blackford London) عام 2016 والان تصاميمي اعتبرها عالمية وأنا على استعداد لمنافسة اكبر المصممين العالميين"

وهذا ما وجدته دراسة (المشهراوي،2016) بان خاصية الإبداع والابتكار هي الأَكثر تأثيرا تليها خاصية الثقة بالنفس والمبادرة وأخيرا المخاطرة.

وتتشابه نتيجة البحث مع دراسة (Alam& Mohd,2010)، فقد وجدت أن الابتكار له تأثير على نجاح المشاريع في جميع المجالات إلا في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فلم يكن له أي تأثير في ريادة سيدات الأعمال في مجال الأعمال التجارية في ماليزيا.

4-4: خاصية المثابرة

المثابرة تعد أحد الخصائص الشخصية المرتبطة بسمة الاندفاعية ويعتقد العلماء انها احد أسباب النجاح وتطوير الذات (روي، بومستر،2017) وهي تعني إعادة المحاولة بعد الفشل واستخدام طرق ووسائل جديدة بعد تجربة القديمة، فعند سؤال المهندسات عن امتلاكهن لخاصية المثابرة أجابت جميعهن (100%) أن مشاريعهن تحتاج إلى خاصية المثابرة وأنها من سماتهن الشخصية.

فالمهندسة البالغة من العمر 42 سنة وهي متزوجة ولديها طفلين تقول:

"لم أتخيل يوما أن أصمم حديقة احد الأمراء و أن تكون لي بعدها حلقات تلفزيونية منتظمة على قناة فضائية مهمة ألانني وقبل ذلك دخلت هذا التخصص عن رغبة ولم اندم يوما برغم الصعوبات وهذا بسبب مثابرتي وإصراري على ما أريد".

وتقول المهندسة المتميزة باستخلاص الزيوت العطرية والتي تبحث باستمرار عن أسواق جديدة والبالغة من العمر 32 عام:

- **" لا اعتقد أن هناك من يستخلص الزيوت الطيارة من النباتات الطبية والعطرية مثل ما افعل أنا فالمجتمع بشكل عام لا يميز بين الزيوت المستخلصة الوطنية أو الهندية المستوردة، فهم يعتقدون أن المستورد كفاءته اعلى دائما إلا أنني متأكدة انه سيعرف ذلك لاحقا بالمثابرة على العمل والتحدث عن مميزات زيوتي".**

وهذه السمات و الخصائص جميعا ما هي الا تطبيق مباشر على مظرية السمات التي ذكرناها في الفصل الثالث من هذه الدراسة

خامساً: النتائج المتعلقة بالمؤسسات الداعمة للمشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات.

أظهرت البيانات أن نسبة الإناث المشتغلات صاحبات الأعمال أو اللاتي يعملن لحسابهن الخاص في الأردن لم تتجاوز 5% في عام 2011 (رشاد، 2015). فعمل المرأة لحسابها الخاص على الأرجح يلائم المرأة أكثر من الرجل لأنه يسمح لها بالتوفيق بين شؤون منزلها وعملها، ونظراً للعوائق التي حالت دون وصول المرأة لما وصل له الرجل مثل العادات الاجتماعية الذكورية، والمفاهيم المغلوطة حول الأماكن التي يسمح للمرأة التواجد فيها، إضافة إلى طرق التربية المبنية على ثقافة العيب وعدم قبول المرأة في الفضاء العام. كان لا بد للباحثة من أن تعرض المؤسسات التي ساندت المهندسة الزراعية حيث ان نسبة 5% قد شملت المهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الزراعية في الدراسة الحالية، وهي نسبة ما وجدت لولا وجود الدعم من بعض الجهات الداعمة، ويبين الجدول التالي المؤسسات الداعمة للمهندسات الزراعيات مادياً ومعنوياً

جدول (5-7)

جدول يبين نسبة المهندسات المنتفعات من المؤسسات الزراعية الداعمة

المؤسسة	نسبة المهندسات المنتفعات مادياً (%)
نقابة المهندسين الزراعيين	**57.1**
المؤسسة الأسرية (الأب، الزوج)	**26.1**
المؤسسات غير الحكومية وغير الربحية	**9.5**
مؤسسة الإقراض الزراعي	**7.1**

5-1: المؤسسة الأسرية والقرابية.

من خلال الدراسة تبين ان جميع المهندسات الزراعيات (100%) كان لدعم أسرهن المعنوي الأثر الأقوى والأكبر على الإطلاق في نجاح مشاريعهن فقد أجابت 78.5% منهن أن الأب هو الداعم الرئيسي بينما أجابت 9.5% منهن أن الزوج هو الداعم الأكبر لهن، و59.5% من المهندسات أشدن باستفادتهن من الدعم المادي الذي قدمته أسرهن.

وكانت الشهادة العلمية من كلية الزراعة ومهنة الهندسة الزراعية هي السبب الرئيسي في دعم الأسرة للمهندسات جميعا كما تقول إحدى المهندسات:

- **"لا يسمح لشقيقتي الكبرى باستعمال السيارة الخاصة بالعائلة كما يسمح لي، لأن استعمالي لها مرتبط بمشروعي وإيصال بعض الطلبات، بالإضافة للدعم النفسي عند التكلم عن نجاحي من قبل والدي ووالدتي".**

وهذا يتوافق مع دراسة (أيوب، 2010) التي شملت 159 قرية، فعند سؤال العائلات الرافضة لعمل المرأة، كانت إجابة 8.5% منهم أنهم يمانعون عمل المرأة بسبب عدم وجود أي مؤهل علمي يسمح لها بالخروج لسوق العمل هذا يؤكد أهمية التعليم للمرأة فهو عامل أساسي لريادة المرأة.

5-2: المؤسسات الزراعية الحكومية

ولم تجد الباحثة أي قاعدة بيانات رسمية تمكنها من وضع بيانات مدروسة ومنقحة خاصة بفئة المهندسين الزراعيين؛ حيث أن مشكلة قاعدة البيانات تعدت كونها خاصة بالمهندسات الزراعيات

فقط، بل هي مشكلة شاملة للقطاع الزراعي ككل، وربما يعود السبب إلى قلة عدد الباحثين في هذا المجال أو اختلاف الفئات التي يشملها هذا القطاع سواء متعلمين أو هاوين أو مهندسين أو ملاكين للمزارع أو القائمين على الجمعيات، بالإضافة إلى تشعب الفئات والمجالات التي يشملها قطاع الزراعة، إلا أن الدراسة حاولت البحث عن بعض الأرقام والمؤشرات، ووجدت أن نسبة المهندسين الزراعيين العاملين في وزارة الزراعة 14% وتهدف الوزارة لوصولها إلى 66%خلال السنوات القادمة، لكن وقد كان هدف الدراسة هو البحث والتعمق في قضية المهندسة الزراعية وبعد التأكد من كون هذه هي المعلومة الوحيدة الخاصة بالمهندسين الزراعيين على مستوى الوزارة؛ كان لا بد للباحثة من زيارة بعض المكاتب والأشخاص المسؤولين في الوزارة، وفي جعبتها بعض الاستفسارات بخصوص وضع المرأة المتدهور في قطاع الزراعة, ففي الزيارة الأولى للباحثة وبعد طرح بعض الأسئلة لقسم المشاريع الزراعية حول وضع المرأة بشكل عام, ووضع المهندسة الزراعية بشكل خاص في وزارة الزراعة أجابت المهندسة المسؤولة عن المشاريع:

- **" الوزارة تهتم بالمشاريع الكبرى على مستوى المنظمات أو على مستوى المملكة, أو على مستوى المحافظات, وهذه هي أولوياتها, أما بخصوص موضوع المرأة فقد تشكلت وحدة الجندر عام 2000 ثم التغت عام 2004 وتحولت إلى قسم التنمية الريفية ثم تم الغاء القسم بعد ذلك".**

ورغم الدلالات الواضحة للمشكلات والمفاهيم الخاطئة غير ان الباحثة لم تقف عند حدود ذلك بل تعدته لمحاولة فهم وتحديد المشكلة، فتوجهت في زيارتها الثانية إلى المكتب القانوني في وزارة الزراعة وعند الاستفسار عن سبب عدم وجود قاعدة بيانات متخصصة بالمرأة والجندر إطلاقا أجاب المكتب القانوني:

" بحسب قانون العمل الأردني لا يوجد فرق بالمعاملة بين الذكر والأنثى ففرص العمل متكافئة، عوضا عن اهتمام الوزارة بوحدة الجندر فالهيكلة القادمة ستضم وحدة الجندر التي تسمى اليوم بوحدة تنمية المرأة الريفية".

وأضاف القسم القانوني لوزارة الزراعة محددا عند سؤاله حول علاقة وزارة الزراعة بالمؤسسات الزراعية الاخرى وغياب دورها.

- **" أن وزارة الزراعة تعطي مثل هذه المهمات وخصوصا مهمة الاهتمام بالمهندسات الزراعيات لباقي القطاعات الداعمة للزراعة وان هذه الأخيرة التي تعمل وفق قانون معين تم الموافقة عليه مسبقاً من قبل الوزارة وبالتالي فان المسؤول الأول والأخير عن مهنة المهندس الزراعي هو وزارة الزراعة وإلغاء دورها في دعم أي جهة زراعية غير مقبول "**

ولم تتمكن الباحثة من العثور على الأجوبة بخصوص إلغاء وحدة الجندر عام 2004 أو حسب قول العاملين تغيير اسمها, أو سبب تأخر الوزارة في الاهتمام بموضوع الجندر حتى يومنا هذا علماً بان وزارة الزراعة هي اول مؤسسه حكومية اردنية اهتمت بالجندر وانشأت وحدة خاصة به.

وقد وجدت الدراسة بان أهم جهة داعمة للمهندسة الزراعية، نقابة المهندسين الزراعيين وهي الجهة الوحيدة التي قدرت وآمنت ومنحت المهندسة ما تستحقه من تقدير من خلال الدعم المادي أو المعنوي و التدريب في أي مشروع تسجله المهندسة الزراعية في النقابة، يتم معاملته واحتواءه بكل تقدير، فاخر المشاريع التي تم افتتاحها من قبل النقابة هو مركز تغذوية متخصص لإحدى المهندسات الزراعيات من عينة الدراسة، ويعقب نقيب المهندسين الزراعيين قائلا:

- **"مهندستنا الزراعية العزيزة لم تقبل أن تكون أسيرة لوظيفة لا تجد نفسها بها حتى لو كان راتبها جيد .....بأمثالها نستمر بالتحليق لفضاء التميز والإبداع.....امتلكت حلماً.. فعملت على إنجازه".**

وتضيف إحدى المهندسات التى تمت معاملتها بأفضلية دون المهندسين الزراعيين الذكور عند تقديمها جدوى اقتصادية للفوز بمنحة "صندوق ابدأ" الذي ذكرناه سابقا، فتقول:

- **" لقد تم اختياري للفوز بمنحة صندوق ابدأ قبل 5 سنوات، بالرغم من تقدم مجموعة من المهندسين الزراعيين الذكور، وقد اعتبرت ذلك تحديا وسببا للنجاح وانا اليوم في تقدم مستمر ومشروعي في زراعة أزهار القطف من انجح المشاريع التي دعمتها النقابة إلى اليوم".**

وخلاصة القول أن أي ثغرة نجدها في وزارة الزراعة يتم تسديدها من خلال الجهات الزراعية الأخرى فهي كالأخطبوط، والجهات الأخرى ما هي إلا أذرعه المنتشرة، وهذا يدل على تكافل المجتمع الأردني فهو كالأسرة المتماسكة، وأي تهميش للمهندسة الزراعية ما هو إلا سهو ويعود السبب إلى عدم ظهور هذه الفئة إلى العيان وعدم مواجهتها وتحديد مطالبها من أصحاب القرار، فالقانون الأردني لا يمنع وجود المرأة في أي قطاع من القطاعات ويراعي خصوصية المرأة في كافة المجالات، فكيف لأهداف التنمية المستدامة أن تتحقق اذا تم تهميش مثل هذه الفئة وغيرها. ومن خلال الجدول السابق يتبين بأن 59.5% من المهندسات الزراعيات قد استفدن من الدعم المادي من نقابة المهندسين الزراعيين عوضا عن الدعم المعنوي الذي استفادت منه 95.2% من المهندسات ويقصد بالدعم المعنوي للنقابة مشاركة الخبرات والتواصل وإقامة الدورات وعقد الاجتماعات ومتابعة المشاريع التي أثرت في المهندسات ايجاباً وساعدت في مسيرتها العملية منذ البداية وبشكل مستمر فتقول احدى المهندسات التي تتابعها النقابة حتى بعد نجاح مشروعها:

"بعد نجاح مشروعي تطوعت لدى النقابة لإعطاء دورات بتنسيق الحدائق والان أصبحت أعطي دورات لعدد كبير من الطلاب لان مشروعي متميز ومبدع".

وأخرى تضيف:

"شاركت النقابة في افتتاح عيادتي التغذوية الخاصة، وقد حضر النقيب شخصياً، وصحيح أنا لم أحصل على أي دعم مادي من النقابة إلا ان الدعم المعنوي والتشجيع الذي حصلت عليه كان احد أسباب نجاحي".

أما عن دائرة الإقراض الزراعي فقد كانت الاستفادة قليلة فكانت 5 مهندسات فقط مستفيدات من قروضها، وبما يخص باقي المعلومات بخصوص تأثيرها في مشاريع المهندسين الزراعيين بحدود

علم الباحثة، فلم يكن للمهندسة الزراعية أي أهمية على الإطلاق فهي تعامل معاملة المرأة الريفية الفقيرة عند طلبها لتمويل قرضها، أو تعامل مثل الرجل صاحب القرار والسلطة والحرية في المجتمع، وتطالب كما يطالب هو بدون مراعاة للتحديات التي تواجهها المهندسة الزراعية الأردنية فتقول إحدى المهندسات الزراعيات اللواتي يشغلن منصبا قياديا في دائرة الإقراض الزراعي، وهي ملمة بمعاناة المهندسة الزراعية الأردنية، ومتطوعة في مجال دعم المهندسة الزراعية:

- **"هدفنا القادم هو الحصول على تسهيلات خاصة بالمهندسة الزراعية، فلأنني أنثى وفي منصبي هذا لدي فهم عميق لمعاناة المهندسة الزراعية أَكثر من الرجل في نفس المنصب، فعلينا فهم ظروف المهندسة و إعطائها تسهيلات خاصة بها على الأقل حتى نجاح مشروعها وتجاوزها لأصعب تحدياتها".**

ومهندستنا التي تبلغ من العمر 29 سنة وتبحث عن ممول لمشروعها وقد قامت بتقديم طلب قرض لدائرة الإقراض الزراعي فتقول:

"لماذا يطلب كفيل أو رهن عند محاولتنا لأخذ قرض من دائرة الإقراض الزراعي فنحن إلا يتوجب عليهم احتضان أفكارنا وتبنيها –كمهندسات زراعيات– لان فئتنا بحاجة للفت النظر"

فمؤسسة الإقراض الزراعي خالية من أية معلومات متخصصة بهذه الفئة على الإطلاق فلا بدّ من معالجة تحديات هذه الفئة ضمن سياق سوق العمل ككل. وتهدف هذه الدراسة، القائمة على المقابلات المكثفة، إلى المساهمة في النقاش حول التحديات التي تواجهها المهندسة الزراعية وضمان حدوث تسهيلات خاصة لها واعتبارها جزءا فاعلا في المجتمع الأردني.

ويجدر بنا ذكر منظمات المجتمع المدني في الأردن فهي تعتبرا ذراعا هاما من اذرع التنمية الشاملة، وتنمية المرأة خاصة. ولأن وجود المرأة يعتبر قويا في هذه المنظمات بل لعلها كانت المجال الأول الّذي استطاعت المرأة الأردنية أن تلجه، وتجعله اطار عملها العام الأول، فإنّ هذا التوجه الداعم لمسيرة المرأة ويعزز مكانتها في المستويات العليا لصنع القرار في العديد من مجالات التنمية. لكن وجدت الدراسة أن دور هذه المنظمات محدود لدى المهندسات الزراعيات فلم تجد الباحثة إلا 3

مهندسات زراعيات من عينة الدراسة تم دعمهن من خلال مثل هذه المنظمات، ويمكن ان يعود السبب إلى تبني نقابة المهندسين الزراعيين ومؤسسة الإقراض الزراعي وتخصصها بالمشاريع الزراعية كما أفادت احدى المهندسات:

"تقدمت لطلب إلى احد المنظمات المتخصصة بدعم المشاريع النسائية وكان الرفض حليفي منذ البداية بحجة ان المشاريع الزراعية تتبناها جهات متخصصة بالمهندسين الزراعيين ،فالجميع يتبع اختصاصه" .

إلا انه في دراستنا الحالية لم تشر المهندسات إلى قيام هذه الجهات بمساعدتهن باي شكل من الأشكال وهذا ما أثبتته دراسة (المشهراوي، 2016) حيث قامت بدراسة 259 حالة مشروع مدعوم من قبل هذه المؤسسات ولم تجد أي حالة تشمل دعم للمهندسات الزراعيات.

سادساً: النتائج المتعلقة بالمشكلات التي واجهت المشاريع الريادية.

تتمتع المهندسة الزراعية بقدر من الحرية والمساواة وبعض المميزات في ظل مجتمعاتهن والمؤسسات التي تبنت مشاريعهن، إلا انها وبرغم ذلك واجهت بعض التحديات والمعوقات الاقتصادية والتشريعية والذاتية منها ما هو متعلق بالمرأة نفسها ومنها ما هو متعلق بالأنثى التي تمارس مهنة الهندسة الزراعية وكل منهن قد وجدن طريقة لتحدي هذه المشكلات وتغلبن عليها، وقد بينا ذلك من خلال عرضها كالآتي:

1- **النظرة الدونية،** فقد كانت (71.4%) من المهندسات يعانين دائما من التقليل من شأنهن وشأن مشاريعهن في بدايتها، وأن الزراعة عمل دون فمستواه لا يناسب المرأة وأنها لا تصلح لعمل المشاريع الخاصة بسبب عزيمتها الضعيفة وإمكانياتها المحدودة واتهامها بمحدودية أفكارها وان مشروعها لن يكون دائما بسبب الزواج بالمستقبل أو الإنجاب وهذه الأمراض المجتمعية لم تؤثر في مهندستنا الزراعية "فتقول إحداهن:

- **"كون اسم النقابة يتردد كثيرا في حياتي هذا شكل حماية وحاجزا أمام تعليقاتهم، فعند سؤال الناس لي عن مشروعي وتفاصيله تتوقف أسئلتهم الفضولية بمجرد ذكر اسم نقابة المهندسين الزراعيين ودعمها للمشروع, ولا أتلقى الانتقادات السابقة حول عملي منفردة".**

وتضيف أخرى لديها مشتل للنباتات الطبية والعطرية:

- **"عند بداية مشروعي كان الكثير من محيطي يتنمق ويسخر ويعبر عن عدم ارتياحه لمشروعي، وبدوري أجيبهم دائما بأنها مسألة وقت وأن كل شيء في بدايته صعب، وفعلا كان أحد أسرار نجاح مشروعي الصبر والنفس الطويل".**

2- كانت **لصعوبة التسويق وصعوبة الوصول إلى الزبائن** من المشكلات التي واجهتها المهندسات الزراعيات فمشكلة صعوبة التسويق واجهت صاحبات المشاريع الميكروية كصناعة الجبن، وزراعة النباتات الطبية والعطرية ونباتات الزينة والخضار العضوي، والبالغ نسبتهن(59.9%) ويعزى السبب لعلاقاتهن المحدودة ومعارفهن المختصرة على محيطهن، وعدم تسجيلهن لمنتجاتهن بسبب تكاليف التسجيل العالية، ومن خلال بحث الدراسة العميق للسوق الزراعي تبين ان هناك صغار للمزارعين وكبارهم المحتكرين للمنتجات والبضائع، إلا أنهن قد تحدين هذا الوضع من خلال رفع قيمة المنتج، واعتمادهن على البحث عن أسواق جديدة طول الوقت من خلال شبكات التواصل الاجتماعي، ومن خلال المشاركة بالمعارض والجمعيات، فتقول إحداهن وهي تصنع الجبن منذ سنوات:

- **"ابحث طوال الوقت عن المنظمات التي ترعى منتج الجبن مثل الكلية العلمية الملكية وسوقي هو معارفي الذي أتعامل معهم منذ سنوات لأن جبنتي خالية من أية مواد صناعية كالنشادر والمواد الحافظة".**

وأخرى تقوم بزراعة الزعتر ثم تحوله لزعتر المائدة تضيف:

- **"لكي أجد سوقي الخاص في ظل وجود حيتان لزعتر المائدة بالسوق فهم يستوردونه من فلسطين، فكان لا بد لي من ان أرفع من جودة منتجي، وأهتم بشكله الخارجي والآن أنا راضية فزبائني يرتفع عددهم يوميا وكثير منهم من دول أخرى مجاورة".**

وأخرى تعمل على استخلاص الزيوت العطرية تضيف:

- **"لا يهمني اذا كان المجتمع الأردني لا يميز بأن الزيوت المستوردة تختلف عن الزيوت التي نستخلصها، فزيوتي طبيعية 100% وهي غير مسجلة رسميا أما الزيوت المستوردة من الهند فلا تعتبر زيوتا بالنسبة لدي إلا إنني ابحث عن المهتمين بجودة الزيوت طوال الوقت وستتغير الأحوال فور تسجيل المنتج".**

أما **صعوبة الوصول للزبائن** فهي مشكلة واجهت المهندسات القاطنات في محافظات الجنوب وكان نسبتهن(16.6%) مهندسات وقد حللن المشكلة أيضا عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي وتغيير الأسواق وما زلن يحاولن إيجاد الطرق الملائمة لإيصال منتجاتهن إلى العاصمة طوال الوقت.

فتقول المهندسة التي تعمل في إنتاج الخضار العضوي وهي تسكن في منطقة الشوبك بمحافظة معان:

"اضطررت إلى العمل كمساعدة باحث في الجامعة بعد التخرج وذلك لأتمكن من القدوم إلى عمان وفحص خضاري العضوية والبحث عن أسواق لها كالمستشفيات والأجانب وكبار السن".

3- **نظرة المجتمع** حيث أجابت مجموعة المهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع التي تتطلب الاختلاط والعمل بالميدان كتنسيق الحدائق، وصاحبات المشاتل وغيرها وكن (35.7%) من المهندسات بانزعاجهن تجاه نظرة المجتمع إلى عمل المرأة بيديها وحركتها هنا وهناك؛ فالنظرة إلى المرأة تعدت إطارها الإنساني، حيث يظن الكثير أنه من المهين للمهندسة الزراعية ان تعمل بيديها، واجمهن على أن الآخر في مجتمعنا ينظر إليها كجسد معرى يتحرك يمنة

ويسرة ليرضي رغباته ونظرته لجسدها واختلاس النظر أثناء العمل، لكنها تحدت هذا الوضع بثقتها بنفسها، فتقول إحداهن وهي تعمل في صيانة الحدائق:

- **"من الأمور التي واجهتها قولهم بأن الاختلاط ليس من ديننا الحنيف وهو مدعاة للانحلال في مجتمعنا لكن ثقتي بنفسي وإيماني بأني أحب ما أعمل وأن العمل عبادة، وتربيتي هو ما زاد من عزيمتي".**

وأخرى متخصصة بتنسيق الحدائق تضيف:

"عندما كنت أحضر العمال كي يقوموا بالأعمال التي تحتاج إلى القوة البدنية، كنت أتضايق من اختلاس نظراتهم لجسدي، ومحاولاتهم للتحدث معي خارج اطار العمل، إلا إنني تغلبت على هذا الموضوع بسبب شخصيتي القوية وأسلوبي الذي استخدمه لفرض احترامي عليهم".

4- **عدم مراعاة الجندر في المعاملات الرسمية** بالتعامل مع المهندسات الزراعيات؛ حيث أجابت مجموعة المهندسات الاتي واجهن مشكلات في المعاملات الرسمية كتسجيل عيادات التغذية، والحصول على قروض، وكان نسبتهن(26.1%) بأنهن يطالبن بالضرائب وبرسوم عالية جدا مثلهن مثل الرجل ولا يراعى أنهن إناث قد تعرضن للكثير من التحديات حتى وصولهن لسوق العمل والبدء بالمشروع الخاص، مع العلم أن من أحد وسائل تنمية المرأة هي مراعاة الجندر ، فالمهندس الزراعي الذكر مدعوم من المجتمع ومن الأقارب ووصوله سهل بسبب علاقاته المتشعبة وخياراته الزراعية الكثيرة على عكس المهندسة الزراعية الأنثى وهي في أمس الحاجة للنظر إليها بعين جندرية.

5- **التلقين خلال فترة الدراسة** فالعلوم الزراعة كأي علوم أخرى تحتاج إلى خبرة طويلة وتكاليف عالية وهذا صعب خلال فترة الدراسة البالغة 4 سنوات فقط . إلا انه كان عقبة لدى المهندسات صاحبات المشاريع التي تحتاج إلى دراية شديدة وكان عددها (23.8%) وهي العيادات التغذوية و المنحلة و مشتل أزهار القطف لما لهذه المشاريع من خصوصية وعوزها إلى الدقة العالية. فتقول إحداهن:

- **"اضطررت إلى أخذ (9) دورات متخصصة قبل البدء بمشروعي وهذا بسبب دقة العمل كأخصائية تغذية واختلاف التطبيق العملي عن النظري الذي درسناه بالجامعة مما احتاجني إلى وقت طويل للبدء بمشروعي".**

وأخرى تضيف:

- **"قمت بتأليف كتاب مرشد للتغذويين الخريجين الجدد وهو للتوزيع المجاني لأنني اعرف معاناتهم بعد التخرج وهذا الكتاب أهديته للخريجين الجدد والسبب إنني لا أريد ان يحصل مع أي منهم ما حصل معي بسبب الاختلاف بين التطبيق النظري والعملي"**

فالمعرفة في بلادنا العربية تصبح معرفة مجردة مطلقة، والفرد يستنسخ ويحفظ ما يتعلمه فقط وعملية الفهم غير واردة (الشرابي،1991)، لذلك كانت المهندسات يبحثن طول الوقت عن الدورات والفعاليات التي تتقاطع مع مشاريعهن مما قلل من الفجوة بين التطبيق العملي والنظري.

6- **الضوابط الشرعية** التي لا يسمح للمرأة بتعديها فهم يعتقدون بأن البدء بمشروع وخروج المرأة يؤدي بها إلى الرذيلة والفاحشة فتحتاج إلى المراقبة طوال الوقت مما يزيد الحمل على عائلتها وهذه المشكلة تعرضت لها (14.2) من المهندسات ومن وجهة نظر الباحثة يعتبر هذا العدد قليلا نسبيا بسبب ازدياد الوعي لدى المجتمع وأن عمل المرأة لا يتناقض مع مفاهيم الشريعة الإسلامية وديننا الحنيف. فتقول احدهن:

- **"عملي في تنسيق الحدائق مناسب للمرأة وليس كما يعتقد البعض، فالعمل في حرم المنزل وحديقته مطمئن للرجل الذي يترك زوجته في المنزل مع مهندسة زراعية، وليس كما يتهمني البعض بأنه عمل غير شرعي".**

وكان لاتهام المجتمع لها بالتقصير مع زوجها وأطفالها وتصيد أخطائها، ومشاكلها الزوجية وإسقاطها على التهائها بمشروعها الأثر الكبير على جانبها النفسي فقد أجابت (30.9%) من المهندسات المتزوجات من أصل 27 من عينة الدراسة، قد تعرضن لهذه الاتهامات فتقول إحداهن وهي تدير مشتلا لنباتات الزينة:

- **"أعاني عندما يمرض أحد أطفالي؛ حيث يقوم الأقارب بتأويل السبب إلى استخدامي للمبيدات الزراعية، والأسمدة الكيميائية التي يسمعون عن أخطارها طوال الوقت، دون التأكد والتبين من هذا الوضع، وهو ما شكل لدي وضعاً دفاعيا طوال الوقت أمامهم".**

وأخرى تقول:

- **"عمل زوجي يتطلب وجود سيدات معه خلال فترة عمله ومن يراه من الأقارب والمعارف يظن أن السبب هو تقصيري معه وأنه يعاني من النقص العاطفي بسبب انشغالي، مما سبب الانزعاج لي وله".**

7- **عقبة خاصة بالتغذويات** وكانت نسبتهن(16.6%) من عينة الدراسة فهن يدفعن للمراكز والمستشفيات مقابل فترة تدريبهن العملي لمدة طويلة، وهذا ما شكل عائقا وعبئاً مالياً خصوصا ان التغذوية لا تزال تعاني حتى بعد التخرج من الوضع الاقتصادي السيء بالإضافة إلى المبيت في المستشفيات وهو أمر غير متعارف عليه في مجتمعنا إلا في مهنة التمريض.

خاتمة

يبقى الأمل موصولًا بأن تزال كل التشوهات والنقائض التي تشوب وضع المهندسة الزراعية القائم وإزالة كل الصعوبات والمعيقات أمام تقدم المرأة، ولكن هذا لا يتحقق من جانب واحد، فعلى المهندسة الزراعية ان تطالب بحقوقها، وعليها مجابهة المصاعب حتى تصل إلى بر الأمان من خلال التمكين الاقتصادي والإجتماعي والعلمي فالتمكين يشكل درعًا يحول بين المهندسة وكثير من المشكلات التي تؤثر في مسيرتها.

الفصل السادس

خلاصة النتائج والتوصيات

6-1: تمهيد

يقدم هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بشكل موجز ومختصر، ويهدف لعرض بعض التوصيات التي ارتأتها الباحثة مهمة لدعم عجلة تقدم قطاع الزراعة بشكل عام، وذات فائدة للمهندسات الزراعيات المقبلات على عمل مشاريعهن الخاصة، وكل الأماني بأن تؤخذ بعين الاعتبار لتصب ببوتقة التنمية في أردننا الغالي.

توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة في ما يتعلق بالعمل الريادي النسوي في القطاع الزراعي في الأردن، ويمكن إجمال اهم هذه النتائج بما يلي:

اولاً: النتائج الخاصة بالخصائص الديموغرافية للمهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية:

تبين من المقابلات التي أجرتها الباحثة أن هناك بعض الخصائص الديموغرافية ترتبط بوجود المشروع ونجاحه فقد وجدت أن المرحلة العمرية التي تتميز بها المهندسات (38–أقل من44) ووجدت الباحثة أن الزوج يعد داعماً للمهندسات الزراعيات فضلاً، كما وجدت ان عدد الدورات قبل الدخول بالمشروع يرفع من قيمته من ناحية العوائد فكلما كانت الدورات أكثر في مجال المشروع كانت تزداد صعوبة المشروع ويعود ذلك بالربح المادي على المهندسة.

كما توضح ان المستوى التعليمي للمهندسة ليس له أي تأثير على المشروع فقد كانت الغالبية من حاملات شهادة البكالوريوس وقد بلغت نسبتهن(80.9%)، وتبين أن جميع المهندسات الزراعيات لم تكن لهن فرصة التعيين في القطاع العام بل كانت الغالبية (88%) تعمل في القطاع الخاص فعدم الأمان الوظيفي شكل دافعا للبدء بالمشروع، وقد ظهر جليا أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة العملية للمهندسات قبل البدء بالمشروع كانت سببا في نجاح المشروع وهي من أهم مؤشرات نجاحه.

ثانيا: النتائج المتعلقة بخصائص المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات.

صنفت الدراسة المشاريع الزراعية الريادية إلى (18) صنف فهي مختلفة في طبيعتها فمنها الزراعي والخدمي والإنتاجي؛ حيث تبين أن معظم هذه المشاريع قائمة في مدينة عمان وقد كان نسبتها(52.3%)، يعود السبب إلى وجود المواصلات وزيادة عدد السكان وبالتالي السوق وسهولة الوصول إلى الخدمات وتقبل الأفكار الجديدة بالإضافة إلى أن الجهات الداعمة ماديا ومعنويا والجهات التي تتبنى الدورات والتطوير تتمركز في العاصمة عمان، ويليها الزرقاء(21.4%) من المشاريع، ثم مدينة السلط (7.1%) من المشاريع. وكانت تتراوح أعمار المشاريع ما بين (شهر- دون 4 سنوات) بواقع (69%) من المشاريع ويليها فئة (4 سنوات- دون 8 سنوات). أما خصوص تمويل المشروع فكان الاقتراض ضروريا (78.5%) من المشاريع أما الباقي فقد كان للأهل السبب في تمويلها، وبخصوص الأيدي العاملة بالمشروع فلم تتمكن الباحثة من رصدها بالشكل الصحيح بسبب خصوصية كل مشروع واختلاف فترات الإنتاج.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بدوافع إنشاء المشاريع الريادية.

كان لدعم العائلة الدورالأسمى وراء دفع المهندسة لإنشاء مشروعها فقد كانت العائلة مؤثرة لدى جميع المهندسات، ثم يأتي دور الخبرة في جعل المهندسة تباشر بعمل مشروعها وكان نسبتهن(47.6%) من المهندسات الزراعيات، وفي المرتبة الثالثة يأتي دور خدمة المجتمع بنسبة (23.8%) من المهندسات الزراعيات.

رابعا: النتائج الخاصة بعامل الخصائص الريادية التي تؤثر في ريادة المهندسة الزراعية لمشروعها.

تبين من خلال الدراسة أن من السمات الشخصية للمهندسات الزراعيات هي سمة الثقة بالنفس فقد كانت عند جميع المهندسات الزراعيات البالغ نسبتهن(100%) وتليها سمة الإبداع والابتكار التي كانت تمتلكها أيضًا جميعهن(100%)، وفي المرتبة الثالثة وجدت الدراسة أن (83.3%) من المهندسات يمتلكن خاصية المثابرة، وأخيراً تبين أن سمة المخاطرة هي أقل سمة تمتلكها المهندسات وقد كانتّ نسبتهن (59.5%) فهي لا تعد سمة رئيسية إلا انها موجودة عند العدد الأكبر منهن.

خامساً: النتائج المتعلقة بالمؤسسات الداعمة للمشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات.

تبين من خلال المقابلات ان المؤسسة الأسرية هي الداعم الأكبر وقد تبين بأن الأب هو الداعم الرئيسي للمهندسات ثم الزوج في المرتبة الثانية ويليها المهندسة نفسها ثم باقي أفراد العائلة.

وبينت الدراسة بروز مساهمة المؤسسات الزراعية الحكومية وغير الحكومية في دعم المهندسات الزراعيات ماديًا، فقد كانت نقابة المهندسين الزراعيين تدعم (57.1) % من المهندسات مادياً ومعنوياً على حد سواء من خلال إعطاء الدورات والمشاركة بالتسويق والافتتاح، وتليها المؤسسة الأسرية التي دعمت (26.1%) من المهندسات مادياً ومعنوياً، وفي المرتبة الثالثة كانت مؤسسات المجتمع المحلي غير الربحية التي دعمت (9.5%) من المهندسات، وأخيرا كانت (7.1%) من المهندسات، قد دعمت مشاريعهن ماديا من قبل مؤسسة الإقراض الزراعي.

سادساً: النتائج الخاصة بالمشكلات التي واجهت المهندسات الزراعيات:

تعرضت المهندسات للعديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي أثرت على أنفسهن كرياديات لكن مثل هذه النساء لا تتأثر فق وجهنها جميعا ووصلن إلى ما وصلن اليه، وربما يعود السبب في ذلك إلى السمات الشخصية للمهندسات الرياديات وهذا ما توصلت اليه الباحثة كما ذكرنا

انفا. فمن هذه المشكلات النظرة الدونية للمهندسة الزراعية حيث كانت من أكبر المشكلات ل (71.4%) منهن، والمشكلة الثانية كانت صعوبة تسويق منتجاتهن فقد واجهتها (59.5) من المهندسات الزراعيات، اما المشكلة الثالثة فكانت نظرة المجتمع السلبية للمهندسة الزراعية وقد واجهتها (35.7) من المهندسات، ويليها مشكلة عدم مراعاة الجندر في المعاملات الرسمية وقد عانت منها (26.1%) من المهندسات، والمشكلة الخامسة كانت مشكلة التلقين خلال فترة الدراسة وقد واجهنها (23.8%) منهن، وأخيرا مشكلة الضوابط الشرعية التي تعرضت لها(14.2%) من المهندسات الرياديات.

ثانيا: النتائج المتعلقة بخصائص المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات.

صنفت الدراسة المشاريع الزراعية الريادية إلى (18) صنف فهي مختلفة في طبيعتها فمنها الزراعي والخدمي والإنتاجي؛ حيث تبين أن معظم هذه المشاريع قائمة في مدينة عمان وقد كان نسبتها(52.3%) من المشاريع، ويعود السبب إلى وجود المواصلات وزيادة عدد السكان وبالتالي السوق وسهولة الوصول إلى الخدمات وتقبل الأفكار الجديدة بالإضافة إلى أن الجهات الداعمة ماديا ومعنويا والجهات التي تتبنى الدورات والتطوير تتمركز في العاصمة عمان، ويليها الزرقاء(21.4%) مشاريع، ثم مدينة السلط (7.1%). وكانت تتراوح أعمار المشاريع ما بين (شهر- 4سنوات) بواقع (69%) مشروع ويليها فئة (4 سنوات_ اقل من 8 سنوات). أما بخصوص تمويل المشروع فكان الاقتراض ضروريا لما نسبته (78.5%) من المشاريع أما التسع (21.4%) الباقيات فقد كان للأهل السبب في تمويلها، وبخصوص الأيدي العاملة بالمشروع فلم تتمكن الباحثة من رصدها بالشكل الصحيح بسبب خصوصية كل مشروع واختلاف فترات الإنتاج.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بدوافع إنشاء المشاريع الريادية.

كان لدعم العائلة الدور الأسمى وراء دفع المهندسة لإنشاء مشروعها فقد كانت العائلة مؤثرة لدى جميع المهندسات، ثم يأتي دور الخبرة في جعل المهندسة تباشر بعمل مشروعها وكان نسبتهن(47.6) من المهندسات، وفي المرتبة الثالثة يأتي دور خدمة المجتمع بنسبة (23.8%) من المهندسات الزراعيات. ويجدر بنا ذكر أن الفقر الذي كانت تعاني منه (26.1%) من المهندسات قد شكل حافزاً للبدء بمشاريعهن ، كما كان الغنى دافعا لدى (69%) من المهندسات مع اختلاف الأهداف كلياً

رابعا: النتائج الخاصة بعامل الخصائص الريادية التي تؤثر في ريادة المهندسة الزراعية لمشروعها.

تبين من خلال الدراسة أن أهم السمات الشخصية للمهندسات الزراعيات هي سمة الثقة بالنفس فقد كانت عند جميع المهندسات الزراعيات البالغ وتليها سمة الإبداع والابتكار التي كانت تمتلكها أيضًا جميعهن، وفي المرتبة الثالثة وجدت الدراسة أن (83.3%) من المهندسات تمتلكن خاصية المثابرة، وأخيراً تبين أن سمة المخاطرة هي أقل سمة تمتلكها المهندسات وقد كانتّ عند (59.5%) منهن فهي لا تعد سمة رئيسية إلا انها موجودة عند العدد الأكبر منهن.

خامساً: النتائج المتعلقة بالمؤسسات الداعمة للمشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات.

تبين من خلال المقابلات ان المؤسسة الأسرية هي الداعم الأكبر وقد تبين بأن الأب هو الداعم الرئيسي للمهندسات ثم الزوج في المرتبة الثانية ويليها المهندسة نفسها ثم باقي أفراد العائلة.

وبينت الدراسة بروز مساهمة المؤسسات الزراعية الحكومية وغير الحكومية في دعم المهندسات الزراعيات ماديًا، فقد كانت نقابة المهندسين الزراعيين تدعم (57.1%) من المشاريع مادياً ومعنوياً على حد سواء من خلال إعطاء الدورات والمشاركة بالتسويق والافتتاح، وتليها المؤسسة الأسرية التي دعمت (26.1%) من المهندسات مادياً ومعنوياً، وفي المرتبة الثالثة كانت مؤسسات

المجتمع المحلي غير الربحية التي دعمت (9.5%) من المهندسات، وأخيرا كانت (7.1%) من المهندسات قد دعمت مشاريعهن ماديا من قبل مؤسسة الإقراض الزراعي.

سادساً: النتائج الخاصة بالمشكلات التي واجهت المهندسات الزراعيات:

تعرضت المهندسات للعديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي أثرت على انفسهن كرياديات لكن مثل هذه النساء لا تتأثر فقد واجهنها جميعا ووصلن إلى ما وصلن اليه، وربما يعود السبب في ذلك إلى السمات الشخصية للمهندسات الرياديات وهذا ما توصلت اليه الباحثة كما ذكرنا انفا. فمن هذه المشكلات النظرة الدونية للمهندسة الزراعية حيث كانت من أكبر المشكلات ل (71.4%) من المهندسات، والمشكلة الثانية كانت صعوبة تسويق منتجاتهن فقد واجهتها (59.5%) منهن، أما المشكلة الثالثة فكانت نظرة المجتمع السلبية للمهندسة الزراعية وقد واجهتها (35.7%) للمهندسات، ويليها مشكلة عدم مراعاة الجندر في المعاملات الرسمية وقد عانت منها (26.1%) مهندسة، والمشكلة الخامسة كانت مشكلة التلقين خلال فترة الدراسة وقد واجهنها (23.8%) منهن، وأخيرا مشكلة الضوابط الشرعية التي تعرضت لها (14.2%) من المهندسات الرياديات.

6-2: التوصيات

وفي ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

- تفعيل وحدة الجندر في المؤسسات والمنظمات المسؤولة عن قطاع الزراعة ووضع التشريعات والسياسات المناسبة لهن.
- وضع المهندسات الزراعيات صاحبات المشاريع الريادية تحت مظلة واحدة عن طريق الجمعيات الرسمية او الندوات والملتقيات الدورية، بهدف عرض قصص نجاحهن وتفادي الأخطاء التي وقعن بها.
- تطوير الأبحاث والدراسات لفهم مشكلة عدم وجود مشاريع ريادية للمهندسات الزراعيات في المحافظات البعيدة عن العاصمة وإعطاء الفرص.
- وجود جهة متبنية للمشاريع الخاصة بالمهندسات الزراعيات ومحاولة تطويرها ودعمها وحل المشكلات التي تواجهها.
- توفير قاعدة بيانات عن المهندسات الزراعيات اللواتي يمتلكن مشروع ممكن ان تتبناه النقابة .

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

- أبرز المؤشرات الدولية وواقع حال الأردن فيها، (2015)، **وزارة تطوير القطاع العام**، الأردن.
- ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين،(2005)، **لسان العرب**، (ط5)، بيروت: دار صادر.
- أبو ملحم، محمد،(2014)، **إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن.
- بابكر، يسرا، (2014)، **رائدات الأعمال السودانيات: دراسة حالة للمرأة في ولاية الجزيرة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزيرة: الخرطوم.
- برهومه، سمير، (2014)، **خصائص الريادة واثرها في المشروعات الريادية دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية، عمان، الاردن.
- البنك المركزي الأردني، (2016)، **الإقتصاد الأردني في أرقام (2015-2011)**، عمان: مركز البحوث.
- البنك المركزي الأردني، (2016)، **مؤشرات قطاع الزراعة**، الأردن.
- تقرير التنمية الإنسانية، (2005)، **نحو نهوض المرأة في الوطن العربي كمرتكز اساسي للتنمية الشاملة.**
- **التقرير السنوي لنقابة المهندسين الزراعيين**، (2015)، نقابة المهندسين الزراعيين.
- الجارودي، ماجدة، (2011)، **قيادة التحويل في المنظمات مدخل إلى نظريات القيادة**، الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.

- جريدة الغد الأردنية، مقالة بعنوان **الملك يؤكد أهمية ريادة الأعمال والابتكار لرفع معدلات النمو الاقتصادي.**
- الجمعية العلمية الملكية، نبذة عن الجمعية، مستخلص من الموقع الإلكتروني **WWW.rss.jo** بتاريخ 2017/6/6.
- الحسين، ايمان بشير، (2011)، السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها. **مجلة جامعة دمشق،** المجلد(27)، العدد(3)، جامعة البلقاء التطبيقية: الأردن.
- الحميدي،هيفاء والعتيبي، أشواق والزومان، هدى،(2013)، **نظريات و أنماط القيادة التربوية،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية: المدينة المنورة.
- حيدر، أمير،(2102)، العوامل المؤثرة على اختيار موقع المشروع الصناعي وأثر ذلك على تلوث البيئة، رسالة ماجستير غير منشورة، **مجلة دراسات محاسبية ومالية،** المجلد الثامن، العدد (22)، كلية دجلة، الجامعة الأهلية، العراق.
- خطايبة، يوسف، (2007)، **مشاركة الشباب في مؤسسات المجتمع المدني: دراسة على عينة من طلبة الجامعة الأردنية،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- خمش، مجد الدين، (2004)، **الدولة والتنمية في إطار العولمة**،ط1، الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- داوود، شفيقة، (2015)، العوامل المؤثرة على مستوى الثقة بالنفس لدى المراهق المتمدرس، مجلة **الدراسات والبحوث الإجتماعية**،العدد (12)، جامعة الشهيد حمة لخضرالوادي، الجزائر.
- دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، (2015)، **إحصاءات المرأة.**

- دائرة الإحصاءات العامة، (2016)، **تقرير المرأة الأردنية في صورة إحصائية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة**، الأردن.
- الدبوبي، ميسون، (2006)، **أثر برنامج التدريب في مراكز الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية على تمكين المرأةالأردنية اجتماعياً واقتصادياً، الصندوق الأردني للتنمية البشرية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- دياب، عبد الحميد، (2012)، مدى تأثير الثقافة التنظيمية لنجاح ريادة الأعمال: دراسة على الخطوط السعودية، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، مجلد (3)، عدد(80)، جامعة عين شمس، مصر.
- ديوان الخدمة المدنية الأردني، (2017)، **احصائيات الكشف التنافسي للفئتين الأولى والثانية لعام 2017**، الأردن.
- رائد التبيني، **مدير صندوق تنمية البادية الوسطى**. "مقابلة شخصية"
- رشوان، ولاء، (2015)، **أثر التفاعل بين بيئتي التعلم الإلكترونية (التشاركية والفردية) وأسلوب التعلم علي التفكير الناقد والدافعية للإنجاز والانغماس في التعلم لدي الطلاب المتفوقين دراسياً**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.
- روي، بوميستر وكاثلين، فوهس، (2017)، **المرجع في التنظيم الذاتي**، ط1، ترجمة وليد سحلول، الرياض: دار جامعة الملك سعود للنشر.
- ريادة (صندوق التنمية والتشغيل)، **مقالة بعنوان جائزة الملك عبد الله الثاني للعمل الحر والريادة**، الأردن.

- الزعبي، فلاح، (2011)، العوامل المؤثرة على الإبداع كمدخل ريادي في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة مقارنة بين الجزائر والأردن، **مجلة البحوث الاقتصادية والادارية**، عدد(10) ، مجلد (2)، الجزائر.
- زيدان، رامي، (2005)، **تفعيل دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية، دراسة حالة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في سورية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سورية.
- زيدان، عمرو، (2005)، ريادة الأعمال:المفهوم والتطور التاريخي. **مجلة الشركات العائلية العربية**.عدد (5)، السنة الثانية.
- سحر وبوبي هاشمي،(2011)، **الجميع قادرون** ترجمة تيسير حجير، ط1، لندن.
- سلمان، ميساء حبيب، (2009)، **الأثر التنموي للمشروعات الصغيرة الممولة في ظل استراتيجية التنمية: دراسة تطبيقية على المشروعات الممولة من قبل هيئة التشغيلوتنمية المشروعات في الجمهورية العربية السورية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية المفتوحة ، الدنمارك.
- السيوف، نبيلة، (2007)، **منظمات المجتمع المدني والتغير الاجتماعي: دراسة مدى فاعلية برامج تمكين المرأةالأردنية (2005-1989)**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- شتيوي، موسى، (2004)، **السياسات الاجتماعية في الأردن: في تقرير التنمية الاجتماعية في الأردن للعام (2003)**، عمان: مطابع الرأي التجارية.
- شرابي، هشام، (1991)، **مقدمات لدراسة المجتمع العربي**، (ط4)، بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر.

- شعيب، بونوة وخلوط، عواطف، (2012)، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، **دراسة مقدمة إلى المؤتمر الدولي السابع عشر لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية**، الفترة ما بين 6-8 تشرين الثاني/ نوفمبر 2012، جامعة أبي بكر بلقا يد تلمسان، الجزائر.
- الطهراوي، محمود، (2016)، **إدارة المعرفة وتطبيقات الجودة الشاملة**، (ط1)، عمان: دار مجدلاوي للنشر.
- عبدالله، صابون محمد هارون، (2015)، **ادارة الموارد البشرية واثرها في الإبداع والابتكار**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- عدس، عبد الرحمن،(2002)، **مبادئ علم النفس**. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- العزام، عبد المجيد علي والشهابي، إنعام، (2003)، اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا. **المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية**، مجلد(6)، عدد (2)، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة: الأردن.
- علي، عصام الدين، (2005)، **تأثير نظم المعلومات على الإدارة الحكومية في المدينة العربية في ظل الثورة الرقمية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه أسيوط، جمهورية مصر العربية.
- العنزي، فلاح، (2001)، **علم النفس الاجتماعي**. ط2، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- غالي، محمد، (2015)، **القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- قفيشة، نوال والنتشة، ياسمين وآخرون، (2014)، **واقع استخدام الإعلان في المشاريع الصغيرة العاملة في قطاع الخدمات في محافظة الخليل**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بوليتكنك فلسطين، فلسطين.

- القماز، حيدر، (2016)، أهمية دور الحكومة في توفير بيئة محفزة لرواد الأعمال، **ورقة عمل قدمت في جلسة نقاش بعنوان: التوجهات الجديدة في التطور الرقمي**، جريدة الراي، عدد (16912)، الأردن.
- كنعان، نواف، (1999)، **القيادة الإدارية**، عمان: مطابع الأرز
- كنعان، نواف، (2006)، **القيادة الادرية**. (ط6)، عمان: دار الثقافة.
- كولمار، ويندي وبارتكوفيسكي، فرانسيس، (2010)، **النظرية النسوية مقطتفات مختارة**، ترجمة إبراهيم عماد، عمان: الاهلية للنشروالتوزيع.
- لبيب، هالة، (2008)، **إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي**. ط2، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- مبارك، مجدي، (2005)، **واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- مجلس البحث العلمي، (1426)، **حاضنات الأعمال**، جامعة الملك عبد العزيز: جدة
- محامدية، ايمان وبوطوطن، سليمة، (2013)، **ورقة عمل مقدمة في الملتقى الوطني الثاني: الاتصال وجودة الحياة الاسرية**، بعنوان المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة في الفترة الواقعة بين 9-10/ابريل/2013.
- محمد، قريشي، (2005)، **تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف والرافعات**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر، ص22-23.

- محمد، مسعود وميروح، عبد الوهاب، (2016)، تأثير بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل) على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في طور التعليم المتوسط، **مجلة دفاتر**، عدد (10).
- محمد، نيفين، (2016)، دور الابتكار والإبداع المستمر في ضمان المركز التنافسي للمؤسسات الإقتصادية والدول: دراسة حالة دولة الامارات، وزارة الإقتصاد استخلص بتاريخ 2017/11/11 من الموقع: **www.economy.gov.ae**
- مديرية تكنولوجيا المعلومات، (2015)، **التقرير الاحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن(2015/2014)**، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.عمان.
- المري، ياسر، (2013)، **ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية مقارنة.** أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- المشهراوي، مرام، (2016)، **العوامل المؤثرة في ريادة المرأة الريفية الأردنية:دراسة ميدانية على النساء الريفيات المستفيدات من قروض صندوق التنميةوالتشغيل**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- مكتب التواصل مع المجتمع المحلي للتعريف بخدمة المجتمع، نشرة بعنوان مركز التنمية والتواصل مع المجتمع المحلي، استخلصت بتاريخ 2017/8/23 من الموقع الإلكتروني **http://lcndc.ju.edu.jo/ar/arabic/communityBrochures**
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية، (2017)، ورقة بعنوان معا نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 في الزراعة العربية، قدمت في **مؤتمر يوم الزراعة العربي**، جامعة الدول العربية بتاريخ 17 سبتمبر 2017، السودان.

- نجم، عبود، (2011)، **القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرين**، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- والاس، رث، (2010)، **النظرية المعاصرة في علم الإجتماع**، ترجمة محمد الحوراني، عمان: دار المجدلاوي للنشر.
- اليغارد، كريستين، (2014)، خطوات تعزيز وجود المرأة اقتصاديا في العالم، مقابلة تلفزيونية على قناة mbc. أستخلصت بتاريخ 2017/5/16 من الموقع الالكتروني **www.mbc.net/ar/programs/kalam-nawaem/articles**
- اليغارد، كريستين،(2016)، صندوق النقد الدولي، **جرأة الاختلاف: المقومات الثلاث لتمكين المرأة كلمة السيدة مدير عام المعهد الديمقراطي الوطني**، واشنطن.
- اليونيفم(2004)، **تقدم المرأة العربية**، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ط1، مصر.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية

- Alam, sayed and jani, mohd and others (2010), An Empirical Study of Success Factors of Women Entrepreneurs in Southern Region in Malaysia. **International Journal of Economics and Finance**. Vol. 3، No. 2; May 2011.
- Atiyat, Ibtesam (2002), **the Women's Movement in Jordan.** Fredrich Ebert Stiftung. Aman: Berlin.
- Birgitta. Antoncic. (2012), Risk Tacking in Entrepreneurship Translating the Individual level. Risk Aversion in to the Organizational Risk Tacking. **Journal of Enterprising Culture.** Vol11. No1. P.1-23.
- Charles, Alissa, (2009), Red Thread: the Politics of Hope in Gvyana, Red and Class.
- Culahane. Janee.Marie. (2009), **the Entrepreneurial Orientation-Performance Linkage in High Techonology Firms –An International Compartive Study (Germany, United States)**. Doctor of Philosophy Thesis, University of Massachusetts .USA.
- Doing Business, (2017), International Bank for Reconstruction and Development Economy Profile 2017 Jordan, **the World Bank**, (4^{th}) Edition.
- Furtuen magazine (2016), most-powerful-women13/3/2017
- Histrich .Robert. D and Michael. Peters. (2005), Entrepreneurship. Sixth Edition. McGraw-Hill Higher Education.
  http://wikivisually.com/lang- 15/6/2017
- Irigoyen, Claudio. (2007), **Where Do Entrepreneurs Come From**. PHD. The Universityof Chicago.

- Jerome A. Katz (1999), the chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education 1876–1999, **Journal of Business Venturing**, 18, (2003), page 283 – 300.
- Jitendra, Kumar, **Theories of Entrepreneurship and Entrepreneurial Motivatio**, Monirba Allahabad University. India
- Justin. Jan. (2010), Characteristics of Regulatory Environment and Impact on Entrepreneurial Strategic Orientation: An Empirical Study of Chinese Private Entrepreneurs. **Academy of Management Proceeding**. Vol. 15. No. 4. P. 20-30.
- Maguire. Stephen. J. (2008), **Entrepreneurial Organizational Culture: Construct Definition and Instrument Development and Validation. Doctor of Philosophy**. Thesis George Washington University. U.S.A.
- Makar, A., K., and Kalita (2008), Empowerment of Woman through Participation in Rural Development**, ICFAI Journal of Entrepreneurship development**.
- Ravinder K. Zutshi Ph.D, (2009), **Entrepreneurshp the oryrevisited: A Framework Fordesignof Entrepreneurial Strategies**. University College Dublin.
- Sanusi, Daa'ya (2008), **Market Women Transform African Nation,** New York Amsterdam News.
- Semenza, Laurene, (1987), JES Assistance to Resource Institutions for Enterprise Support Female Entrepreneurship in Jordan. USAID/Jordan
- Small Business Performance: The Case of Beneficiary Companies of Jordanian Erada Program. **Journal of Management and Sustainability** Thinking; Vol. 6, No. 3; 2016
- Sundbo, Jon, (1998), **The Theory Of Innovation Entrepreneurs: Technology And Strategy**: Glensanda House.UK

- The JordanianNational Commission for woman, Activating Women Participation in the Labor Market, **Policy Brief**, 2014.

www.fortune.com/most-powerful-women/sheryl-sandberg-6-

12/5/2017

الملاحق

الجامعة الاردنية

كلية الدراسات العليا

المهندسة الزراعية ....العزيزة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع:استبانة بحث.

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المراة, تقوم الباحثة بدراسة علمية بعنوان :" **المشاريع الريادية للمهندسات الزراعيات الاردنيات: دراسة ميدانية- تحليلية**".

لذلك تهدف هذه الاستبانة الى التعرف لارائكن حول موضوع الدراسة اعلاه, من خلال الاجابة على جميع الاسئلة .

المعلومات الدقيقة التي ستوضع في هذه الاستبانة هي المصدر الاكبر و الاهم لاتمام ونجاح هذه الدراسة العلمية.

كما ان البيانات المعطاة من قبلكن لن تستعمل الا لاغراض البحث العلمي, و كلي امل ان تحظى هذه الاستبانة بعنايتكن و اهتمامكن .

مع خالص شكري و تقديري لتعاونكن في تعزيز البحث العلمي.

الباحثة: ساره احمد عبد ابو السعود

ضعي علامة في المربع الذي يناسب اجابتك:

الجزء الاول: بيانات اولية.

1- العمر

- ☐ 22- 26
- ☐ 27-30
- ☐ 31-34
- ☐ 35-38
- ☐ 39 و اكثر

2- المستوى التعليمي للمبحوثة:

- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراة

3- التخصص:

- ☐ بستنة ومحاصيل
- ☐ انتاج حيواني
- ☐ اراضي ومياه
- ☐ اقتصاد زراعي
- ☐ تنسيق حدائق
- ☐ التغذية و حمية الانسان

4- المستوى التعليمي للاب:

- ☐ تعليم جامعي
- ☐ تعليم ثانوي
- ☐ تعليم اساسي
- ☐ تعليم ابتدائي
- ☐ أمي

5- الحالة الاجتماعية:

- ☐ عزباء
- ☐ متزوجة
- ☐ مطلقة
- ☐ ارملة
- ☐ منفصلة

6- عدد افراد الاسرة:

- ☐ 2-5
- ☐ 5-8
- ☐ 8-11
- ☐ اكثر من 11

7- مصروف الاسرة الشهري

- ☐ 300-600 دينار
- ☐ 700-900 دينار
- ☐ 1000- 1300 دينار
- ☐ 1400 و أكثر

8- الوظيفة قبل الدخول في المشروع

- ☐ لا اعمل
- ☐ موظفة قطاع عام
- ☐ موظفة قطاع خاص
- ☐ اعمال تطوعية

9- عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها في اي مجال من مجالات مشروعك:

- ☐ لم التحق باية دورة
- ☐ دورة واحدة
- ☐ دورتان

- 3دورات

10- مكان المشروع:

- عمان
- الزرقاء
- جرش
- اربد
- السلط

11- مساحة مكان المشروع

- غرفة
- غرفتين
- 1-2 دونم
- 3-4 دونم
- 5 دونم واكثر

12- مكان الاقامة:

- عمان
- الزرقاء
- جرش
- اربد
- غيرها ....

13- عدد العاملين بالمشروع غير البحوثة:

- ☐ صفر
- ☐ عامل واحد
- ☐ عاملين
- ☐ 3 عاملين
- ☐ 4 عاملين واكثر

14- عمر المشروع:

- ☐ سنة
- ☐ سنتين
- ☐ 3سنوات
- ☐ 4 سنوات
- ☐ 5 سنوات
- ☐ 6 سنوات واكثر

المحورالثاني: نظرة المجتمع الى المبحوثة كمهندسة زراعية					
		اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق ابدا
15	يعتبر تخصصك ومسماك الوظيفي غريب الى من حولك				
16	يعتبر تخصصك ومسماك الوظيفي غريب الى العائلة				
17	اعترض ولي الامر على دخولك كلية الزراعة				
18	تسمحين لابنتك دخول كلية الزراعة اذا رغبت بذلك				
19	مهنة المهندس الزراعي حكر على الذكور فقط				
20	هناك نظرات غير مريحة عندما يعرف احدهم انني مهندسة زراعية				
المحور الثالث: الوضع الاقتصادي للمبحوثة بعد البدء بالمشروع					
		اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق ابدا
21	زيادة الانتفاع من الخدمات الصحية				
22	زيادة الاستهلاك لوسائل التدفئة شتاءا ووسائل التكييف صيفا				
23	تحسين مستوى تعليم الابناء ونوعية المدارس				
24	زيادة الشراء للحاجات الخاصة من ملابس وحلي				
25	زيادة استهلاك السلع الثانوية				
26	هل تعتقدين ان مشروعك ناجح اقتصاديا				

المحور الرابع: الوضع الاجتماعي للمبحوثة بعد البدء بالمشروع					
		اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق ابدا
27	زاد التحاور والتواصل مع الاخرين				
28	زادت الثقة بالنفس				
29	زادت قدرتك على حل المشكلات				
30	زادت قدرتك على اتخاذ القرارات الشخصية				
31	تحسنت نظرتك لنفسك				
32	زاد تقدير من حولك واهتمامهم				
33	زادت حرية التنقل				
المحور الخامس: تاثير المشروع على المستوى الشخصي للمبحوثة.					
		اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق ابدا
34	التحكم بعوائد المشروع شخصيا				
35	التحكم بجميع مرافق ومقتنيات المشروع				
36	القرارات تعود لك بما يخص المشروع وتنظيمه				
37	زيادة الثقة بالنفس				

المحور السادس: السمات الريادية للمبحوثة					
		اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق ابدا
38	الرقابة والالتزام				
39	المخاطرة				
40	الابداع				
41	المثابرة				
42	الرؤية المستقبلية				
المحورالسابع: حاضنة الاعمال الزراعية المسؤولة عن تمويل وتنمية مشروع المبحوثة.					
		اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق ابدا
43	ساعدك صندوق ابدا في نقابة المهندسين الزراعيين				
44	ساعدك مركز التدريب المستمر في نقابة المهندسين الزراعيين				
45	ساعدك صندوق التدريب والتشغيل في نقابة المهندسين الزراعيين				
46	ساعدتك مؤسسة الاقراض الزراعي				
47	ساعدتك وزارة الزراعة				
48	ساعدك احد الاهل والاقارب				

ثانيا: اسئلة المقابلة

1- ماهو مجال مشروعك بالتفصيل؟ وكيف يتم التسويق وجني الارباح.
2- كيف يتم قياس الدخل الموسمي للمشروع؟ كم يبلغ.
3- هل لديك نية بتطوير المشروع و تنميته؟ لماذا.
4- هل تنصحين المهندسات الزراعيات المقبلات على المشاريع الخاصة بخوض التجربة؟ اذكري السبب.
5- هل لديك مقترحات خاصة للمهندسات الزراعيات المقبلات على البدء بالمشاريع الزراعية الرائدة؟ وضحي.
6- هل مشروعك مرخص و مسجل رسميا؟ ما سبب عدم تسجيله اذا كانت اجابتك لا.
7- هل استفدت من خدمات الوحدة الارشادية في منطقتك ؟ ما مدى تاثير هذه الاستفادة على المشروع.

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN

مركز دراسات المرأة
Center for Women's Studies

الرقم: بلا
التاريخ: ٢٢/٢/٢٠١٧

لمــــن يهمــــــه الأمــــــــر

تحية طيبة وبعد،،،

أرجو التكرم بالعلم بأن الطالبة ســارة أحمد أبوّ الســعود ورقمها الجامعي (8142193)، تقوم حالياً بإجراء دراسة **بعنوان " المشـاريع الريادية للمهندسـات الزراعيات الأردنيات: دراسة ميدانية تحليلية"** ، وذلك لغايات إتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص دراسات المرأة من الجامعة الاردنية، وفي هذا الإطار نرجو من حضرتكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة من خلال تزويدها بالمعلومات الخاصة بالدراسة.

شاكرين لكم تعاونكم.

واقبلوا الاحترام والتقدير،،،



مديرة مركز دراسات المرأة

د. عبير بشير دبابنه

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٠٠٩٦٢) فرعي: (٢٣٩٤٠ / ٢٣٩٤١) فاكس: ٥٣٠٠٤٣٧ (٦-٠٠٩٦٢) داخلي: ٢٣٩٤٣ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (00962-6) 5355000 Ext.: (23940/23941) Fax: (00962-6) 5300437 Ext: 23943 Amman 11942 Jordan
E-mail: wsc.director@ju.edu.jo / wsc.secretary@ju.edu.jo

JORDANIAN AGRICULTURAL FEMALE ENGINEERS, ENTREPRENEURIAL PROJECTS (FIELD – ANALYLITCAL SLUDY)

By

Sarah Ahmad Abd Abu – Alsaud

Supervisor

Dr. Helmi Sari, Prof

ABSTRACT

The study aimed to know the agricultural female engineers who own entrepreneurial agricultural projects and managing them through studying the social characteristics and the entrepreneurial aspects they possess.

In addition to the social factors influencing them and the supporting parties to them, and to shed the light on the problems they are encountering through their practical path.

Also, studying the agricultural projects pertaining to them and what distinguishes them from other projects and deterring the aspects of each project.

The study has addressed the features of these projects, and the obstacles that hinders their continuity.

The descriptive analytical method is used, and the qualitative research method.

Study population consisted of (42) female agricultural engineers who posses their entrepreneurial project till the study time. The study included most of the kingdom's governorates.

In depth interviews were conducted containing mixed questions with multiple axis.

The most axesprominent results represented in that the family institution is the greater supporter, it is found that the father is the basic supporter for the female engineers, then the husband at the second rank, followed by the engineer herself. Then The rest of the family members.

The study showed the emergence of governmental and non – governmental agricultural institutions contribution in supporting the female engineers financially and moral.

The study found that most of the projects are in Amman city, then in Al – Zarqa, followed by Al – Salt city.

The projects ages ranged between (one manth to four years), followed by the category (4 years to less than 8 years).

And concerning the work force in the project, the researcher was not able to observe it appropriately because of the particularity of each project.

The family support has the first role behind motivating the female engineers to establish their project, then came the role of community service.

Its became clear through the study that self – confidence trait has been the most important for the female agricultural engineers, followed by creativity and innovation trait, then the hard working, and risk taking trait at the fourth rank.

Also, the study illustrated the problems that have encountered the agricultural engineers, the inferiority view was one of the biggest problems, and the difficulty of marketing their products came at the second rank, while the third problem was the community negative view to the female engineer, followed by disregarding the gender in the formal transaction as a fourth problem.

The fifth problem was the traditional method of spoon feeding problem during the study period, finally, the legal controls problem that the society accused her went beyond.

The study recommended the interest in the presence of specific division for gender in the official institutions charged with this category, and the work to establish organizations and meeting gathering the female engineers to illustrate their success stories and to make the society knows them.